THE NEW VALUE FRONTIER

KYOCERA

京セラグループ
CSR報告書
2014

目次

経営理念 / トップメッセージ

002　社是・経営理念
003　トップメッセージ

経営哲学

005　京セラグループ経営の原点
007　京セラフィロソフィをベースとした経営
009　京セラフィロソフィ教育の推進

マネジメント

014　京セラグループの CSR
025　コーポレート・ガバナンス

人権の尊重 / 最適な職場環境の提供

027　人権・多様性の尊重
034　人財の育成
038　安全で安心な職場環境づくり

環境への取り組み

043　京セラグループの環境経営
049　グリーンマネジメント　～環境経営の基盤～
057　グリーンプロダクツ　～製品における環境配慮～
069　グリーンファクトリー　～工場・事業所における環境配慮～
079　グリーンコミュニケーション　～地域社会との環境コミュニケーション～

公正な事業活動

083　リスクマネジメントとコンプライアンス
089　サプライチェーン管理

お客様への配慮

093　品質・顧客満足度向上への取り組み

社会貢献活動

096　学術・研究支援
099　文化・芸術支援
101　国際交流・協力
104　地域社会活動

111　ISO9001　認証取得状況
112　ISO14001　認証取得状況
114　OHSAS18001　認証取得状況
115　編集方針
116　GRI/ISO26000 対照表

社是・経営理念

社是

敬天愛人

常に公明正大　謙虚な心で　仕事にあたり
天を敬い　人を愛し　仕事を愛し　会社を愛し　国を愛する心

経営理念

全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること。

経営思想

社会との共生。世界との共生。自然との共生。
共に生きる（LIVING TOGETHER）ことをすべての企業活動の基本に置き、豊かな調和をめざす。

経営の手段

1. お客様に喜ばれる製品（心のこもった製品）、並びに誠意溢れるサービス、即ち良い製品をより安く供給し、又常に新技術開発に努め、優れた新製品を供給することにより、商売を円滑に進め、適正な利益を得ること。
2. 社内に於いては、お互いに感謝報恩の心を持ち、お互いに誠をつくし、心と心の信じあう其の心を基にして対立のない、お互いに助け合う大家族主義で運営する。

共に生きる

人類が今後も発展を続けながら生きていくためには、「共生」という思想が必要です。それは、地球上に存在する生きとし生けるすべてのものが、「共に生きていく」という考え方です。
地球上のあらゆる生物は相互に依存しあって生きています。それは、人間の社会でも同じことです。
互いに心を合わせ、助け合い、分かち合うような関係を築き、共に発展を遂げていく。そのような考え方で経営を進めていくことが、これからの社会では求められています。
京セラは、今後もこの「共生」の思想にもとづき、人類の豊かな調和をめざした企業活動に努めてまいります。

名誉会長
稲盛　和夫

トップメッセージ

「京セラフィロソフィ」の実践を通して、人類、社会の進歩発展に貢献します。

代表取締役会長
久芳 徹夫

代表取締役副会長
前田 辰巳

代表取締役社長
山口 悟郎

人間として正しいことを正しいままに貫く

京セラグループの経営の根幹は、「人間として何が正しいか」を判断基準として、人間として当然持つべき倫理観、道徳観、社会的規範に従って、公明正大な経営を行っていくことの重要性を説いた企業哲学である「京セラフィロソフィ」です。そして、その企業哲学を実現していくために創り出した独自の経営管理手法である「アメーバ経営」を実践することで全員参加の経営を推進するとともに、お客様、従業員、株主、投資家、お取引先様などすべてのステークホルダーの皆様にタイムリーに情報開示するなど、透明性の高い企業活動に取り組んでいます。

京セラグループにとってのCSR は、経営の根幹である京セラフィロソフィの実践そのものであり、京セラフィロソフィを実践することにより、ステークホルダーとの相互信頼の構築、京セラグループの持続的な発展、そして社会の健全な発展に寄与することにつながると考えています。

今後も「京セラフィロソフィ」の実践を通して、人類、社会の進歩発展に貢献していきます。

事業を通じた社会への貢献

現在、経済のグローバル化、人々の価値観の多様化、エネルギー需要の増大や地球温暖化、世界人口の増加など、さまざまな課題を抱えています。京セラグループでは、「情報通信市場」、「環境・エネルギー市場」に加え、新たに「自動車関連市場」および「医療市場」を成長市場として、事業展開をはかっています。

「情報通信市場」では、スマートフォンやタブレット端末向けの小型・高性能な部品や、独自技術を活用した通信機器、情報機器など、快適な操作性や使いやすさを追求し、あらゆる人が満足できる製品開発に取り組んでいます。

また、「環境・エネルギー市場」では、太陽電池モジュールや蓄電システムに加え、エネルギーを効率よく制御するエネルギーマネジメントシステムを組み込むことで、電力の効率と消費を改善し、資源の有効活用をはかっています。さらに、太陽光発電システムの設計・施工・保守から発電事業まで多岐にわたる形態でクリーンエネルギーを導入していくことにより、地球に優しい社会づくりに貢献しています。

「自動車関連市場」においては、市場からの期待に対して、グループ内の部品、デバイス事業を戦略的に結びつけることにより、新製品の開発に努め、環境と調和した安全で快適なクルマ社会をサポートしていきます。

「医療市場」では、既存の医療材料事業に加え、ヘルスケアなど新たな領域への製品展開に向けて、保有技術や製品のシナジーを追求することにより、革新的な技術や製品を開発し、人びとのQOL（Quality of Life：生活の質）の向上や医療の発展に貢献していきます。

グローバルなCSR課題への対応

京セラグループが、グローバル競争に打ち勝ち、高成長を続けていくためには、経営基盤を一層強化することに加え、現地の慣習や文化など多様性を尊重しながら地域に根差した事業活動を展開することが重要と考えています。
京セラグループは、人権、労働、環境、腐敗防止に関する基本的原則である国連グローバル・コンパクトに参加し、CSR課題の解決に向けて積極的な活動を展開しています。
現在、アフリカのコンゴ民主共和国およびその周辺国の非人道行為を行う武装集団の資金源となる紛争鉱物の問題に対しては、重要な人権問題であると認識し、その課題解決に向けて、お取引先様や業界団体と連携しながら課題解決に努めています。
また、地球温暖化をはじめとする環境問題への対応として、環境活動に関する基本理念を定めた「京セラ環境憲章」および2020年までのめざすべき姿を定めた「環境ビジョン2020」をベースに、積極的な環境保護活動を展開しています。

今後も京セラグループに関係するすべてのステークホルダーの皆様からのご期待にお応えしていくことで相互信頼を構築し、社会の健全な発展に貢献していきます。

経営哲学

京セラグループ経営の原点

創業当時のメンバー

京セラグループの経営の原点は、創業者である稲盛和夫の実体験や経験則にもとづいた経営哲学や人生哲学である「京セラフィロソフィ」です。京セラフィロソフィは、「人間として何が正しいか」を判断基準として、人として当然持つべきプリミティブな倫理観、道徳観、社会的規範に従って、誰に対しても恥じることのない公明正大な経営、業務運営を行っていくことの重要性を説いたものです。

京セラフィロソフィとは

京セラグループの経営理念は、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」です。私たちがめざす物心両面の幸福とは、経済的な安定を求めていくとともに、仕事の場での自己実現を通して、生きがいや働きがいといった人間としての心の豊かさを求めていくものです。また、常に技術を磨き、次々にすばらしい製品を世に送り出していくことによって、科学技術の進歩に貢献するとともに会社として利益を上げ続け、多くの税金を納めることなどを通じて公共の福祉の増進に貢献していきたいと考えています。この経営理念を追求するための行動指針として、またすばらしい人生を送るための考え方として、私たちが日々実践に努めているものが京セラフィロソフィです。

京セラフィロソフィのはじまり

1959 年（昭和34 年）、創業者である稲盛和夫は周囲の皆様の温かいご支援のもとに、7名の仲間とともに京都セラミック株式会社を創業しました。会社を始めたころは十分な資金もなく、立派な建物や機械もありませんでした。ただ、家族のように苦楽を共にし、お互い助け合える心と心で結ばれた仲間がありました。そこで、稲盛は人の心というものをよりどころとしてこの会社を経営していこうと決心しました。それは、人の心ほどうつろいやすく頼りにならないものもないかわりに、ひとたび固い信頼で結ばれれば、これほど強く頼りになるものもないと思ったからです。
その後、この人の心をベースとして、京セラを経営していく中で、稲盛はさまざまな困難に遭遇し苦しみながらもこれらを乗りこえてきました。その時々に、仕事について、また人生について自問自答する中から生まれてきたのが京セラフィロソフィです。

京セラフィロソフィの基本的な考え方

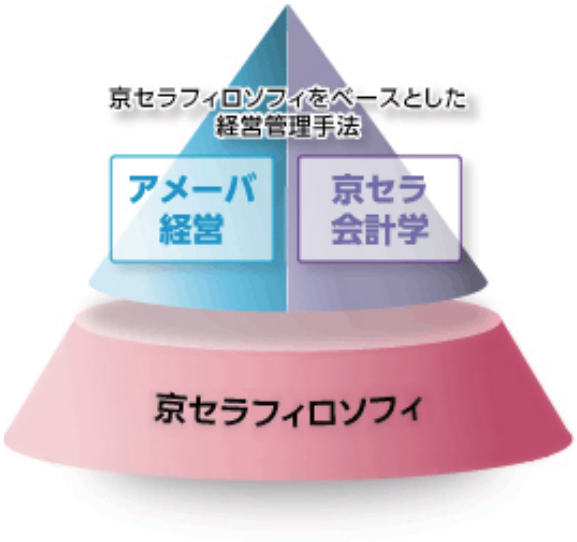
京セラグループは、世間一般の道徳に反しないように、道理に照らして、常に「人間として正しいことは何なのか」ということを基準に判断を行わなくてはならないと考えています。
人間として何が正しいかという判断基準は、人間が本来持つ良心にもとづいた、最も基本的な倫理観や道徳観です。「欲張るな」「騙してはいけない」「嘘を言うな」「正直であれ」など、誰もが子どものころに両親や先生から教えられ、よく知っている、人間として当然守るべき、単純でプリミティブな教えです。
日常の判断や行動においては、こうした教えにもとづき、自分にとって都合がよいかどうかではなく、「人間にとって普遍的に正しいことは何か」ということから、さまざまな判断をしていかなければならないと考えています。

京セラフィロソフィ手帳

京セラグループでは、全従業員に「京セラフィロソフィ手帳」を配付して、従業員がさまざまな機会をとらえて、ことあるごとにこの手帳を活用し、自ら積極的に京セラフィロソフィを学び、実践しています。また、2011年4月には、追加すべき重要なフィロソフィ項目を抽出してまとめた「京セラフィロソフィ手帳II」を発行するとともに海外の各拠点における京セラフィロソフィの浸透をはかるため手帳の多言語化に取り組んでいます。

京セラフィロソフィをベースとした経営

京セラグループは、経営理念を実現するため、京セラフィロソフィはもとより京セラフィロソフィをベースとした「アメーバ経営」や「京セラ会計学」を正しく理解し、実践することが、今後さらに成長発展し、全従業員が夢を託し、社会の発展に寄与できる企業集団になるために不可欠であると考えています。また、京セラフィロソフィに関連する冊子や手帳を従業員に配付し、その理解・浸透に努めています。



アメーバ経営

京セラグループでは、「アメーバ経営」と呼ばれる独自の経営管理手法を採用しています。「アメーバ経営」とは、京セラグループの企業哲学を実現していくために創り出された手法で、会社の組織をアメーバと呼ばれる小集団に分け、その集団を独立採算で運営する経営システムです。「アメーバ経営」のもたらす従業員の経営参加意識の高揚、モチベーションの向上が、京セラグループの強さの源泉となっています。また、「アメーバ経営」における小集団は、効率性が徹底的にチェックされるシステムであると同時に、責任が明確であり、細部にわたる透明性が確保されています。

アメーバ経営の目的

1. 市場に直結した部門別採算制度の確立
2. 経営者意識を持つ人材の育成
3. 全員参加経営の実現

京セラ会計学

会計とは、企業経営において目標に到達するための“羅針盤”の役割を果たすものであり、企業経営にとって、なくてはならない重要なものです。そして、会計上の問題であっても、常にその本質にまでさかのぼって「人間として何が正しいか」をベースに正しく判断することが重要であると考えます。また、真実をありのままにあらわすことが会計のあるべき姿であると考えており、公明正大でしかも透明性の高いガラス張りで経営することが大切であると考えます。京セラ会計学は、会社の実態とその進むべき方向を正しく把握するための実践的な会計原則となっています。
京セラグループでは、従業員一人ひとりが「京セラ会計学」を理解し、体得し、これにもとづいて行動していくことが、公明正大な会計処理だけでなく、会社を長期的に発展させていくための確固たる基盤となると考えています。

京セラ会計学手帳

序章 本質追究の原則
1章 一対一対応の原則
2章 ダブルチェックの原則
3章 完璧主義の原則
4章 筋肉質経営の原則
5章 採算向上の原則
6章 キャッシュベース経営の原則
7章 ガラス張り経営の原則

京セラフィロソフィ教育の推進

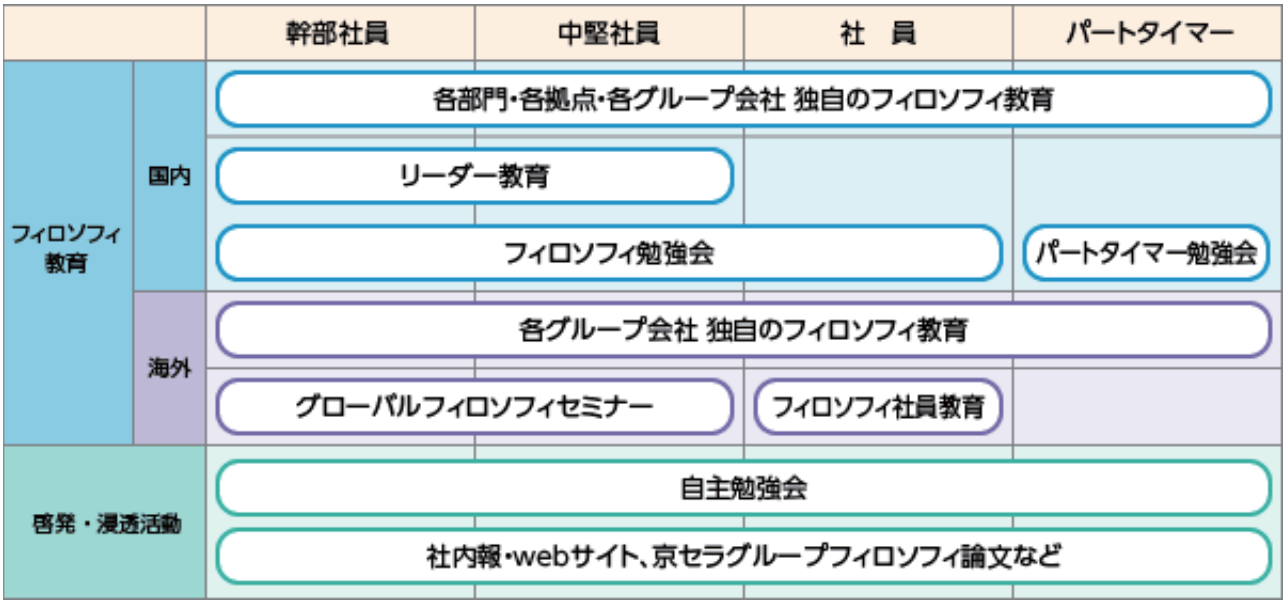
京セラフィロソフィ教育に対する考え方と体制

京セラグループでは、京セラフィロソフィを体得し、真摯な努力と弛まぬ創意工夫により、京セラグループのグローバルな発展と、全従業員の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献する有為な人材を育成することをめざし、各種のフィロソフィ教育を実施しています。
京セラグループにおけるフィロソフィ教育を一層強化するために、2013年5月に会長を委員長とする「全社フィロソフィ委員会」を設置し、フィロソフィ教育方針の策定、フィロソフィの理解促進と実践強化をはかるための施策の審議、決定を行っています。

全社フィロソフィ委員会

京セラフィロソフィ教育の展開

京セラグループでは、全社フィロソフィ委員会での方針に則り、グローバルに京セラフィロソフィ教育を展開しています。日本国内においては、各部門・各拠点・各グループ会社が、業務内容などの実情を踏まえて行う独自のプログラムとそれをサポートする共通のプログラムとに分かれています。各部門・各拠点・各グループ会社が主体となって実施する活動では、現場重視のフィロソフィ浸透活動を積極的に展開しています。全社共通のプログラムでは、経営の要諦である経営12ヵ条や責任者に求められるリーダーシップについて学ぶ「リーダー教育」、京セラフィロソフィの基礎を学ぶ「フィロソフィ勉強会」を実施しています。また、これらのフィロソフィ教育の他に、自主勉強会の開催、社内報やWEBサイト、京セラグループフィロソフィ論文の募集を通じた啓発・浸透活動を行っています。また海外においても同様に、地域の慣習や事業形態に応じた教育活動を展開しています。



京セラフィロソフィ教育体系図

京セラグループでは、京セラフィロソフィの理解・実践と、業務を遂行するうえでの専門的な知識・技術の習得の両面で能力向上をはかることを目的とした教育体系を構築しています。具体的には、京セラフィロソフィ教育のほか、マネジメント教育、職能別教育、技術・技能教育などの教育を実施しています。（P36ご参照）

各部門・各拠点・各グループ会社　独自のフィロソフィ教育

■総務部門

京セラの総務部門では、「全社フィロソフィ委員会」の活動を部門内で推進するための組織として、「総務統轄本部フィロソフィ委員会」を設けています。さらに同委員会のもとに、各部門から選出された若手中心のメンバーでワーキンググループ(WG)を結成しています。

WGでは、総務部門としてあるべき姿の実現と一体感の醸成を目的に、具体的な活動内容とその実施計画を検討しており、フィロソフィタイムズ（社内新聞）の発刊や、京セラフィロソフィの項目から自身が目標とするフィロソフィを「MYフィロソフィカード」として宣言し、朝礼時にお互いに発表するなど、京セラフィロソフィの浸透に努めています。

フィロソフィタイムズ

■自動車部品部門

京セラの自動車部品部門では、部門長が主体となって、「リーダーの成長・育成」と、「メンバーのモチベーションアップ」の2つをテーマとして掲げ取り組みを行っています。具体的な活動としては、責任者が京セラフィロソフィに関する自身の体験談を語る講義に加え、少人数でのグループ討議を行っています。また、職場内のコミュニケーションの活性化をはかるため、朝礼やコンパを通じて京セラフィロソフィを語る機会を設け、課題や悩みを共有し、部門の目標達成に向けて活動を展開しています。

自動車部品部門 独自のフィロソフィ教育

リーダー教育の開催

京セラグループ（日本国内）では、係責任者以上のリーダーを対象に、経営12ヵ条の意義を改めて学び、その実践に向けての意欲を高めることを目的に、2013年10月より「リーダー教育」を実施しています。

同教育は、「経営12ヵ条」の理解をさらに深めるため、グループ討議や教育後にコンパを実施するなど、部門を超えて活発な議論ができるカリキュラムとしています。そして、リーダーが経営12ヵ条を正しく理解し、実践していくことで、職場のフィロソフィ浸透活動の推進に役立てています。

【リーダー教育のカリキュラム】

■第1回 リーダー教育【事業の目的、意義を明確にする】

●経営12ヵ条「第1条」ひも解き講話
　・公明正大で大義名分のある高い目標を立てる
●経営12ヵ条「第1条」の実践
　・リーダーに求められる判断と行動
　・従業員をモチベートさせるために　など

リーダー教育（京セラ本社）

■京セラ経営12ヵ条

京セラ経営12ヵ条は、「経営の原理原則」です。つまり環境や条件に変化があったとしても、決して変わるものではない、普遍性のある経営の原点であり、経営の要諦がまとめられています。

第1条　事業の目的、意義を明確にする
第2条　具体的な目標を立てる
第3条　強烈な願望を心に抱く
第4条　誰にも負けない努力をする
第5条　売上を最大限に伸ばし、経費を最小限に抑える
第6条　値決めは経営
第7条　経営は強い意志で決まる
第8条　燃える闘魂
第9条　勇気をもって事に当たる
第10条 常に創造的な仕事をする
第11条 思いやりの心で誠実に
第12条 常に明るく前向きに、夢と希望を抱いて素直な心で

フィロソフィ勉強会の開催

京セラグループ（日本国内）では、よりよい仕事をする、また幸福な人生を歩むために必要となる基本的なフィロソフィを、役職や年齢、部門、職種を越えて学び、実践への思いを高めることを目的とした「フィロソフィ勉強会」を開催しています。同勉強会では、フィロソフィに関連する著名人の言葉や社員によるフィロソフィ体験談など、身近な事例の紹介を行っています。加えて、個人ワークやグループ討議、DVD視聴などを通じて、京セラフィロソフィを多様な視点から学ぶと同時に、グループの一体感を醸成しています。2013年度は、「感謝の気持ちをもつ」、「新しいことに挑戦する」をテーマに開催しました。

【フィロソフィ勉強会のカリキュラム】

■第1回フィロソフィ勉強会【感謝の気持ちをもつ】

・「感謝」について考える
・身近な「感謝」に気づく
・「感謝」をあらわす

■第2回フィロソフィ勉強会【新しいことに挑戦する】

・「挑戦」することの大切さを知る
・「挑戦」への決意を固める

フィロソフィ勉強会（鹿児島国分工場）

2013年度 京セラフィロソフィ教育実績

	リーダー教育	フィロソフィ勉強会	パートタイマー勉強会
受講者数	5,663名	21,113名	2,861名
社員一人あたりの研修時間と回数	幹部社員　9時間×1回 中堅社員　4時間×1回	2.5時間×2回	1時間×1回

・京セラのフィロソフィ教育担当部門が主管している教育を対象としており、そのほか、各部門・各グループ会社独自のフィロソフィ教育を実施しています。
・2014年度は、リーダー教育（年2回）、フィロソフィ勉強会（年3回）、パートタイマー勉強会（年3回）の頻度で開催する予定です。

京セラグループの仲間入りをした会社の従業員に対するフィロソフィ教育の実施

新たに、京セラグループの仲間入りをした会社の従業員が京セラフィロソフィを学び、業務向上がはかれるよう早期にフィロソフィ教育を開始しています。

2013年10月に京セラサーキットソリューションズ（株）の全社員約700名を対象とした京セラフィロソフィ教育を実施しました。京セラの歴史と京セラフィロソフィの必要性を学ぶ教育を行ったのち、幹部社員および中堅社員を対象とした教育、一般社員を対象とした教育を開催し、京セラフィロソフィへの理解を深めました。

中堅社員を対象とした教育
（京セラサーキットソリューションズ（株））

海外グループ会社における京セラフィロソフィ教育の展開

海外グループ会社では、欧州、米国、中国、アジアパシフィックの4つの地域において京セラフィロソフィ教育を推進するための中核会社を決めて、独自の教育活動を展開しています。
2014年度より、地域の実情に応じたフィロソフィ浸透活動を企画・運営できる担当者を育成することを目的に、京セラ本社にてフィロソフィ教育担当者を対象とした勉強会を開催しています。4月に行われた勉強会では、英語圏に所在するグループ会社より22名が参加し、フィロソフィ浸透活動への理解を深めると同時に、各地域の実情を共有することで担当者間の連携の強化をはかりました。また、5月には中国語圏に所在するグループ会社の担当者を対象とした勉強会を開催し、10名が参加しました。

フィロソフィ教育担当者を対象とした勉強会

京セラグループフィロソフィ論文による浸透活動

自らの体験を京セラフィロソフィと照らし合わせることで、実践の必要性を深く認識し、一人ひとりが京セラフィロソフィを体得することを目的に、「京セラグループフィロソフィ論文」の募集を1990年度より毎年行っています。2013年度は、日本・中国・米国より、合計で約32,000作品の応募がありました。
従業員から提出された論文は審査され、名誉会長賞、会長賞、社長賞がそれぞれ授与されます。
また、受賞者の論文発表や優秀作品を収録したフィロソフィ論文集を発刊することで、京セラグループ全体で共有化をはかり、京セラフィロソフィの実践の機運を高めています。

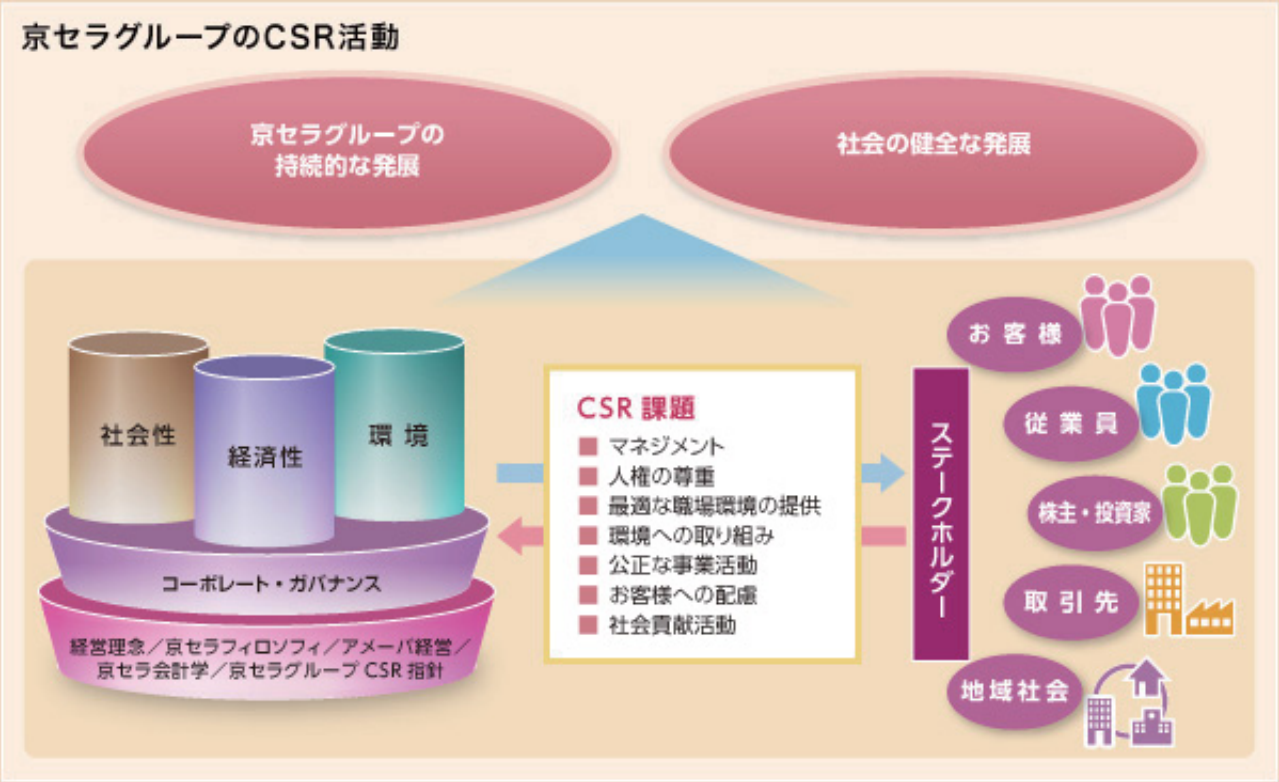
フィロソフィ論文発表（中国）

フィロソフィ論文集
（左：日本語版、右：中国語版）

京セラグループのCSR

京セラフィロソフィをベースとしたCSR活動

京セラでは、創業当初より「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、人間として何が正しいかを判断基準とする「京セラフィロソフィ」をベースに経営を行っており、京セラグループのCSR活動の根幹となっています。
「京セラフィロソフィ」の実践を通して、CSR課題の解決に取り組み、ステークホルダーとの相互信頼の構築、京セラグループの持続的な発展をはかるとともに、社会の健全な発展に貢献していきたいと考えています。



京セラグループCSR指針

京セラグループでは、持続可能な社会への創造へ向けた行動をとるべく、企業行動の規範となるべき「京セラグループCSR指針」を制定しています。

序文

京セラでは、創業当初より、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、「京セラフィロソフィ」をベースに経営を行っており、京セラグループの経営の根幹となっています。「京セラフィロソフィ」の日々の実践により、ステークホルダーとの相互信頼の構築、京セラグループの持続的な発展をはかるとともに、社会の健全な発展に貢献していきます。

そこで、企業行動の規範となるべき「京セラグループCSR指針」を定め、持続可能な社会の創造へ向けて行動します。

なお、本指針は、京セラ株式会社および京セラグループ会社、ならびに、すべての役員と従業員に適用します。

1. 基本的責務

私たちは、法令および社内ルール等を遵守し、「京セラフィロソフィ」をベースに確固たる倫理観をもち、「人間として何が正しいか」を判断基準に、グローバルに企業活動を行います。

2. 人権・労働

私たちは、基本的人権を尊重します。

2-1. 労働環境の変化や、各国の特性や生活文化を絶えず認識し、適切に対応できる人事制度の構築をはかっていきます。
2-2. 従業員の人権を尊重し、虐待や各種ハラスメントをはじめとする過酷で非人道的な扱いを行いません。
2-3. 従業員との意見交換や情報の共有化をはかり、働きがいのある魅力的な職場環境づくりを推進します。
2-4. 各国の法令や労働慣行を踏まえ、自由に結社する権利を尊重します。
2-5. 強制労働や児童労働はさせません。
2-6. 不当な差別的処遇は行いません。

3. 安全衛生

私たちは、安全衛生・消防防災に関する法令を遵守し、リスクアセスメントの実施や緊急災害時への備えなど、より積極的かつ継続的に労働安全衛生対策を行うことで、事故災害のない安全で安心して働ける職場環境を提供します。

4. 環境保全

私たちは、「京セラ環境憲章」を目指すべき環境保護活動の指針とします。
環境保全、省エネルギー・地球温暖化防止、省資源、地球環境商品開発、生物多様性の保全等の環境対策について総合的な取り組みを行い、より積極的かつ継続的に地球環境保護に貢献する改善活動を行うとともに、その取り組みを広く社会に発信します。

5. 公正取引・倫理

私たちは、常に公明正大、フェアプレイの精神をもって、公正な取引を行います。

5-1. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。
5-2. 国内外の関連法令に則り、明確な輸出入管理体制を整備し対応します。
5-3. 資材調達に関して法令等を遵守し、優越的地位を濫用することなく、誠実かつ公平かつ公正に行い、相互信頼にもとづくパートナーシップの構築に取り組みます。
5-4. お取引先様に対して、CSR活動に対する理解と協力を促します。
5-5. 知的財産権の創造、保護、活用をはかるとともに、他者の知的財産権を尊重し権利侵害を未然に防止します。
5-6. ステークホルダーとの関係において不適切な利益の供与や受領を行いません。
5-7. 政治、行政との健全かつ正常な関係を保ち、贈賄や違法な政治献金などを行いません。
5-8. 断固として反社会的勢力と対決する姿勢を堅持し、あらゆる不当な要求を拒否します。
5-9. 不正行為を予防するための活動を行い、また、早期に発見し対応するための制度を整えます。
5-10. 人権侵害等を引き起こしている武装勢力の資金源となる紛争鉱物およびそれらから派生する金属を使用した材料・製品などを購入しません。

6. 品質および製品安全

私たちは、「京セラ品質方針」および「京セラ製品安全方針」を目指すべき指針とします。

7. 情報開示

私たちは、適切な情報開示や積極的な広報・IR活動などを通じて、常に社会とのコミュニケーションをはかり、公正かつ透明性の高い開かれた企業となることを目指します。

7-1. 株主・投資家をはじめとするステークホルダーへの迅速、適正かつ公平な情報開示に努め、当社の経営および事業活動への理解促進をはかります。

7-2. 株式の売買の公正をはかり、未公表の内部情報を利用した株式売買などの、インサイダー取引の防止に努めます。

8. 情報セキュリティ

私たちは、個人情報や秘密情報が重要な情報であることを認識し、情報の漏洩防止に努めるとともに情報セキュリティの維持および推進を行います。

8-1. 個人情報がプライバシーを構成する重要な情報であることを認識し、その保護の徹底をはかります。

8-2. 顧客や第三者から受領した秘密情報や業務上知り得た自社の秘密情報を適切に管理および保護し、漏洩、不正使用を防止します。

9. 事業継続計画 (BCP)

私たちは、事業継続計画BCP(Business Continuity Plan)を策定し、災害等により供給に懸念が発生した場合でも、速やかな復旧と操業を目指します。

10. 社会貢献

私たちは、企業は社会の一員であるとの認識に立ち、いつの時代も地域・社会の発展を支える企業市民としてその責任を果たし、事業のみならず、さまざまな社会貢献活動を行います。

10-1. 地域との交流やスポーツ支援を積極的に行い、地域社会の発展に貢献します。

10-2. 学術・研究、文化・芸術、国際交流・協力、環境保護活動など、社会に貢献するさまざまな活動を通じて、社会の一員としての責任を果たすよう努めます。

国際的なイニシアチブなどへの対応

京セラグループでは、ステークホルダーの期待にこたえ、信頼関係を構築していくため、ISO26000、国連グローバル・コンパクトなどの国際基準にもとづき、継続的な改善を行うことで、よりグローバルなCSR活動の推進をはかっています。

ISO26000

ISO26000は、2010年11月に国際標準化機構から発行された社会的責任に関する国際ガイダンス規格となっており、CSR活動を実施していく上で、検討すべき項目が、7つの中核主題(組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展)ごとに分類されています。

国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクトは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組み。人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止にかかわる10の原則を定めている。

人権

1.企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。
2.人権侵害に加担しない。

労働

3.組合結成の自由と団体交渉権を実効あるものにする。
4.あらゆる種類の強制労働を排除する。
5.児童労働を実効的に廃止する。
6.雇用と職業に関する差別を排除する。

環境

7.環境問題の予防的なアプローチを支持する。
8.環境に対して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。
9.環境を守るための技術の開発と普及を促進する。

腐敗防止

10.強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む。

CSR活動における目標と実績

	2013年度目標		2013年度実績	2014年度目標
経営哲学	●京セラフィロソフィの啓発・浸透	●京セラフィロソフィ教育に関する委員会の設置	●京セラフィロソフィ教育に関する方針の策定や京セラフィロソフィの実践に関する施策の審議、決定を行う「全社フィロソフィ委員会」を設置し、定期的に開催 （2013年度は計3回開催）	●全社フィロソフィ委員会を定期的に開催し、京セラフィロソフィの啓発・浸透を継続
		●京セラフィロソフィの実践に向けた研修プログラムの強化および各部門・グループ会社への展開	●各部門・各拠点・各グループ会社が業務内容などの実績を踏まえて行う独自の教育プログラムとそれをサポートする共通プログラム「リーダー教育」、「フィロソフィ勉強会」を実施 京セラフィロソフィ教育受講者：リーダー教育（5,663名）、 フィロソフィ勉強会（21,113名） ●海外グループ会社では、欧州、米国、中国、アジアパシフィックの4つの地域において京セラフィロソフィ教育を推進するための中核会社を決め、独自の京セラフィロソフィ教育活動を開始	●研修教材の充実をはかり、京セラフィロソフィ教育プログラムの強化 ●海外の京セラフィロソフィ教育担当者向けの勉強会の開催など、国や地域に応じた教育体制を強化
マネジメント	●ステークホルダーとの相互信頼の構築に向けたコミュニケーションの強化	●CSR報告会の継続開催	●地域社会との双方向のコミュニケーションを一層活発にすることを目的とした「CSR報告会」を開催 （参加者：10拠点で304名）	●CSR報告会等を通じた地域社会とのコミュニケーションを推進
	●透明性の高いコーポレート・ガバナンスおよび内部統制の実現	●コーポレート・ガバナンス体制、内部統制体制の充実	●コーポレート・ガバナンス、内部統制体制を維持継続することで、経営の健全性および透明性を確保 ●社外取締役を選任し、経営に対する助言と監督機能を強化	●コーポレート・ガバナンス、内部統制体制の充実
		●リスクアプローチにもとづく内部統制監査の実施	●内部統制システムに関して、リスクアプローチの視点から内部統制監査ならびに会計監査を実施。有効性の評価により、透明性と実効性を向上	●リスクアプローチにもとづく内部統制監査および会計監査の実施

人権の尊重／最適な職場環境の提供	● 人権に関する取り組みの推進	● 従業員への啓発活動ならびに遵法状況を確認する法令監査の継続実施	● 人権・労働に関する朝礼発表や全社員に配付を行っている京セラ行動指針の輪読を通じて、人権・労働に関する啓発活動を実施	● 従業員への啓発活動ならびに遵法状況を確認する法令監査の継続実施
			● 労働関連法令、社内規程、組合との労働協約にもとづき、法令違反や適切な管理がされているかなど、人事部門で自主チェックおよび監査部門による法令監査を実施し、遵守を徹底	
	● 多様性の尊重・ワークライフバランスの推進	● 多様性の推進およびワークライフバランス支援施策の拡充	● 育児休職取得予定者に対する制度説明会および育児中の先輩社員との交流会を開催し、育児と仕事の両立に向けた支援を強化	● ワークライフバランス支援施策の拡充 ● 障がい者雇用率の向上に向けた取り組み強化
		● 女性社員の活躍推進のための意識啓発活動の展開	● 各拠点に設置している女性活躍推進委員会が中心となり、講演会、他社の女性社員との意見交換会、キャリアデザイン研修などを実施	● 女性社員の活躍推進のための意識啓発活動の強化
	● 人財育成に関する取り組み強化	● 語学力習得に向けて、研修や支援施策を実施	● TOEIC600点取得を目標としたボトムアップのための英語学習支援施策を実施 ● グローバルに活躍できる技術者を育成することを目的に、英語や中国語によるビジネス文書の書き方やプレゼンテーション方法などを学習する研修を実施（受講者：776名）	● 英語学習支援施策をグループ会社へ展開
	● 安全衛生・消防防災に関する管理の強化	● 労働災害の低減	● 安全道場・体感道場の開催、工場巡視、環境安全合同会議の開催など、労働災害の低減に向けた活動を実施	● 労働災害の防止に向け、機械設備の安全対策、社員教育などの実施継続
		● 地震対策の強化	● 消防署などと連携した防災訓練のほか、地震によりエレベーターが停止した際の救出訓練を実施	● 設備の固定、バックアップ電源の確保など、地震対策指針を作成し、順次対策を実施 ● 消防署などと連携した防災訓練の継続

		● 新型インフルエンザに関する行動計画の見直し	● 政府ガイドラインの改訂に合わせた行動計画の見直し ● 中国の主要生産拠点へ展開し、地域の実情に合わせたインフルエンザ等対策行動計画を策定	● 他の海外グループ会社への展開
		● 従業員の健康管理に関する教育・指導の見直し	● メンタルヘルス教育の見直しを実施。責任者の役割ならびに不調者へのより具体的な対応方法を明確化し、各拠点でメンタルヘルス教育を実施	● メンタルヘルス教育の継続
		● 5Sレベルの向上をはかるための体制強化	● 職場の5S評価を正しく行うことのできる人財を育成することを目的に「5S評価者教育」を実施し、適切な5S評価ができる体制を構築	● 5S評価レベルの向上に向けた対応の強化
環境への取り組み	● 環境ビジョン2020の達成	● 2020年、低炭素社会貢献ファクター3達成に向けた活動の推進	● 低炭素社会貢献ファクター「1.21」を達成	● 2020年、低炭素社会貢献ファクター3達成に向けた活動の継続
	● 製品における環境配慮の推進	● 環境商品の開発ならびにグリーンサプライヤー制度の運用	● 環境に配慮した製品開発を実施（環境商品割合：99%） ● 「グリーン調達ガイドライン」を見直し、「京セラ環境負荷物質ガイドライン」と「京セラ環境保護活動ガイドライン」を策定 ● お取引先様約450社に配付するとともに、含有化学物質に関する調査を実施	● 環境に配慮した製品開発を継続 ● 京セラ環境保護活動ガイドラインにもとづく調査を実施し、グリーン調達の推進体制を強化
	● 工場・事業所における環境配慮の推進	● 全生産拠点において、温室効果ガス排出量、エネルギー使用量、水使用量、産業廃棄物排出量を、原単位改善率、2012年度比1%以上を達成	● 温室効果ガス排出量原単位：2012年度比3.1%改善 ● エネルギー使用量原単位：2012年度比10.2%改善 ● 水使用量原単位：2012年度比0.3%改善 ● 産業廃棄物排出量原単位：2012年度比14.1%改善	● 全生産拠点において、温室効果ガス排出量、エネルギー使用量、水使用量、産業廃棄物排出量を、原単位改善率、2013年度比1%以上の達成

	● 地域社会との環境コミュニケーション	● 子どもたちへの環境教育支援、生物多様性保全、環境イベントへの参加などを通じた環境コミュニケーションの強化	● 子どもたちに環境出前授業を実施（参加者：国内の小学校218校で13,460名） ● 福島、長野、神奈川、滋賀、京都、鹿児島の各地域において森づくり活動を実施 ● アースエキスポやサイクルイベントなどの環境イベントへの参加 ● 鹿児島川内工場が、「地球温暖化防止活動環境大臣表彰」を受賞	● 子どもたちへの環境教育支援、生物多様性保全、環境イベントへの参加などを通じた環境コミュニケーションの継続
公正な事業活動	● リスクマネジメントの推進	● リスクマネジメント体制の強化	● リスクマネジメント体制再構築のため、リスク管理部を設置	● リスクマネジメント推進強化
		● 事業継続計画（BCP）に関する取り組みの強化	● 京セラの全製造部門ならびに環境部門を対象とした訓練を実施（合計183部門でBCP訓練が完了） ● 地域に応じた災害リスクを想定したBCP活動を積極的に展開 ● サプライチェーンCSR推進ガイドラインを改訂し、「事業継続計画（BCP）」の項目を新たに追加。お取引先様のBCPに関する取り組み状況の調査を実施	● 海外グループ会社へのBCP展開を強化 ● お取引先様のBCPに関する取り組みの強化
		● 電子情報セキュリティに関する取り組みの強化	● 中国、東南アジアにあるグループ会社に対し、地域の実情に合わせた管理規則を策定し、内部監査体制の確立に向けた対応を開始 ● WEBサイトなど、社外に公開しているサーバーシステムのセキュリティ診断を実施し、セキュリティを強化 ● 電子情報セキュリティに関するe-ラーニングを実施	● 中国・東南アジアにあるグループ会社での内部監査体制の確立 ● 新認証基盤の導入によるセキュリティの強化 ● 電子情報セキュリティに関するe-ラーニングを継続し、管理を徹底

	● 法令遵守の徹底	● グローバルな包括的安全保障貿易管理体制の構築	● STC（Security Trade Control）委員会を定期的に開催し、輸出入に関連する法令遵守を徹底 ● 海外グループ会社の安全保障貿易管理体制を構築し、管理を強化	● 海外グループ会社の安全保障貿易管理体制の構築
		● 法令遵守を徹底するため、従業員教育の継続実施	● 新入社員、中途入社者に対する個人情報保護教育をe-ラーニングにて実施	● 改正法令にもとづいたインサイダー取引防止に関する従業員教育の実施
		● 法令遵守に関する監査体制の強化	● 国内グループ会社の法令遵守状況の監査に加え、アジア地域のグループ会社の法令遵守体制を確認	● 業務プロセス監査の導入による新たな法令監査体制の構築
	● サプライチェーン管理の強化	● サプライヤーセミナーの継続開催	● 京セラグループの経営方針、事業方針などをご理解いただくため、お取引先様をお招きした「サプライヤーセミナー」ならびに「サプライヤー懇親会」を開催（参加者：110社149名） ● サプライヤー懇親会にて、品質・価格・納期など特に貢献度が大きい計3社のお取引先様を表彰	● 「サプライヤーセミナー」、「サプライヤー懇親会」の継続実施 ● 取引基本契約書を改訂しCSR条項を追加。運用を開始
		● 紛争鉱物への対応強化	● 紛争鉱物に関する説明会を開催し、お取引先様に対して調査へのご協力を要請 ● お取引先様からの回答を検証し、評価を実施	● 紛争鉱物に関する情報開示ならびに、継続した調査の実施
お客様への配慮	● 品質、顧客満足度向上に向けた取り組み	● 京セラCS向上委員会を開催し、CS指標※の改善を推進（2012年度比24%改善）	● 京セラCS向上委員会を月1回開催し、CS指標の改善に向けた対応を実施（2012年度比19%改善）	● 京セラCS向上委員会を定期的に開催し、CS指標の改善に向けた対応を継続（2013年度比49%改善）

社会貢献活動	● 社会貢献活動の推進	● 学術・研究支援、文化・芸術支援、国際交流・協力などの活動を展開	● 先端技術、基礎科学、思想・芸術の3部門においてすばらしい功績をあげた方を表彰する稲盛財団「京都賞」を支援 ● 京セラが培ってきた技術の歴史と最先端事例を紹介する京セラファインセラミック館を全面リニューアル ● 京セラ美術館で伏見にゆかりのある文化財などを展示する「2014年春季特別展」を開催 ● タンザニア、ウガンダの小中学校（計7校）に太陽光発電システムを寄贈	● 学術・研究支援、文化・芸術支援、国際交流・協力などの活動を継続

※品質に関わる社内外のロスの比率

ステークホルダーとのコミュニケーションの推進

CSR報告会の開催

京セラグループ（日本国内）では、重要なステークホルダーのひとつである地域社会との双方向のコミュニケーションを一層活発にすることを目的として、2004年度より「CSR報告会」を定期的に開催しています。
報告会では、工場が立地する地域の住民、行政、お取引先様、近隣企業など、さまざまな方をお招きし、京セラグループ全体ならびに当該事業所の経済、社会、環境の取り組みを報告し、人権・労働、安全衛生、環境、公正な取引・倫理など、CSR の取り組みに対する意見交換を行っています。2013年度は、10拠点で304名の皆様に参加いただきました。

CSR報告会の主なプログラム

① 京セラグループのCSR活動紹介
- 経営理念・京セラフィロソフィ、事業活動の報告
- 京セラグループの社会・環境活動の報告

CSR活動紹介（長野岡谷工場）

② 各拠点のCSR活動紹介・工場見学
- 各拠点の社会・環境活動の報告
- 工場見学（製造工程、環境関連設備など）

工場見学
（京セラクリスタルデバイス（株）本社）

③ 意見交換会

・参加者との意見交換、質疑応答

＜参加された皆様からの主なご質問＞

■大阪大東事業所

Q. 女性活躍推進活動を実施しているとのことだが、成果をあげている活動実績例を教えて欲しい。

A. 女性活躍推進委員会を設置し、テーマを決めて活動を行っています。具体的には女性社員同士の意見交換会の開催、女性管理職のインタビューや両立支援制度などを紹介した事業所独自の社内報を発行し、女性が働きやすい職場環境を整えています。

■京セラケミカル（株） 真岡工場

Q. 地域のお祭りなどのイベントに今後も協力して欲しい。

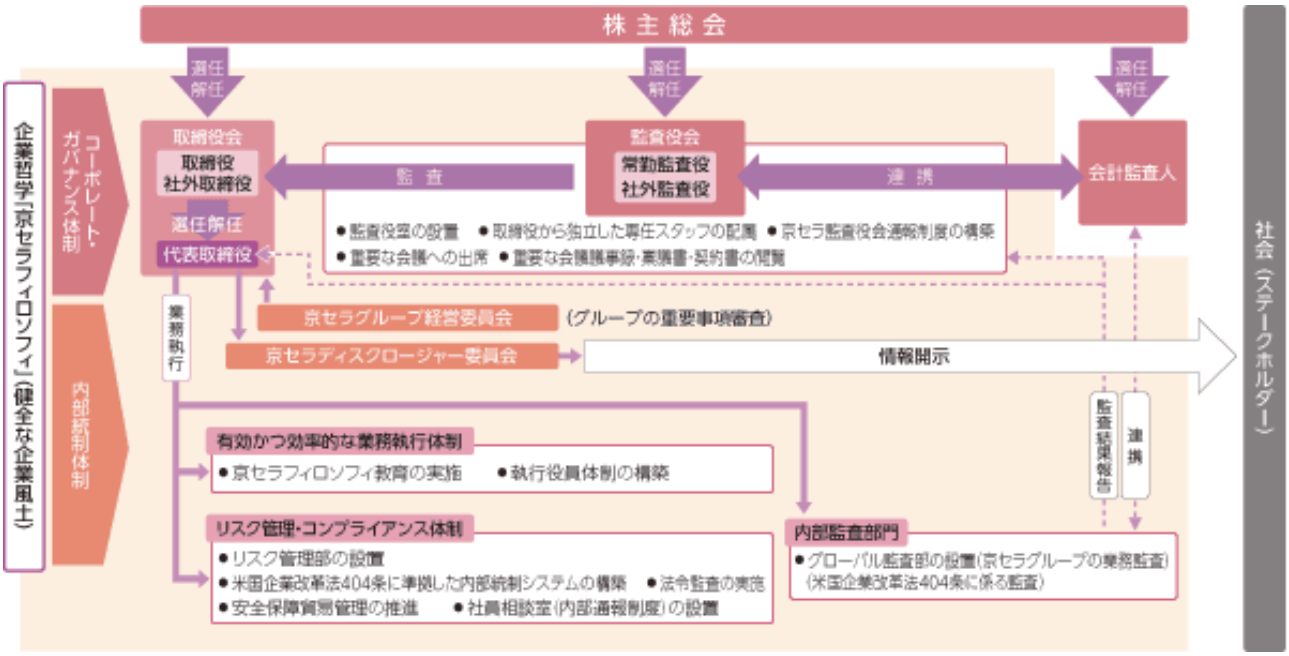
A. 地域の皆様とのコミュニケーションをはかっていくため、今後も積極的に協力していきたいと考えています。

そのほか、多くの皆様からご意見、ご質問をいただきました。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート･ガバナンスおよび内部統制体制

京セラグループのコーポレート･ガバナンスおよび内部統制の目的は、経営の健全性および透明性を維持するとともに、公正かつ効率的な経営を遂行し、京セラグループの経営理念を実現することにあります。
京セラグループは、企業哲学である京セラフィロソフィの実践を通じて、健全な企業風土を構築するため、次の対応を行っています。



コーポレート･ガバナンス体制

① 各取締役に対する監査役の報告要求に対応

② 内部監査部門から、監査役へ定期的に内部監査の状況を報告

③ 従業員およびお取引先様等の京セラグループの関係者が監査役会に直接通報できるように、「京セラ監査役会通報制度」を設置

④ 監査役の重要な会議への出席ならびに重要な会議の議事録、稟議書、契約書等の閲覧。代表取締役と経営全般に関する意見交換等の会合を実施

内部統制体制

① 適時適切に経営情報を外部に開示する体制として、「京セラディスクロージャー委員会」を設置

② 京セラグループのリスク管理体制として、リスク管理部門を設置

③ 京セラグループの内部通報制度として「社員相談室」を設け、従業員が、法令、定款その他の社内規定等に違反する行為等について報告できる体制を構築

④ 執行役員制度の導入により、権限の委譲と責任体制の明確化をはかり、有効かつ効率的な業務執行体制を構築

京セラグループの内部統制監査

京セラは、米国ニューヨーク証券取引所に株式上場していることから、米国企業改革法404条の適用を受けています。同法404条は、経営者に対して財務報告に関する内部統制の構築、維持を求めており、内部統制監査を通じてその有効性を内部統制評価基準により評価しています。

人権・多様性の尊重

人権の尊重

京セラグループでは、各国の法令遵守はもとより、国連の「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「基本的人権規約」等の国際基準に則った取り組みを実施しており、2011年からは人権・労働・環境・腐敗防止についての10原則を定めた国連グローバル・コンパクトの主旨に賛同し参加しています。こうした国際基準に照らして強制労働や児童労働を禁じるとともに、性別・年齢・思想信条・国籍・身体的特徴などによる差別的行為を禁止しています。また、職場内におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの防止に努めています。さらに労働組合や職場会などを通じて従業員との意見交換や情報の共有化をはかり、働きがいのある魅力的な職場環境づくりを推進しています。

人権労働に関する取り組み

京セラでは、従業員の人権・労働に関する意識の向上を目的に、職場で遵守すべき事項の朝礼発表や全従業員へ配付を行っている京セラ行動指針手帳の輪読を継続して実施しています。加えて、労働関連法令、社内規程、組合との労働協約にもとづき、差別行為などの法令違反がないか、賃金の支払いや労働時間などが適切に管理されているかなど、人事部門で自主チェックを行うとともに、監査部門による監査を定期的に実施し、遵守の徹底をはかっています。

取り組み事例

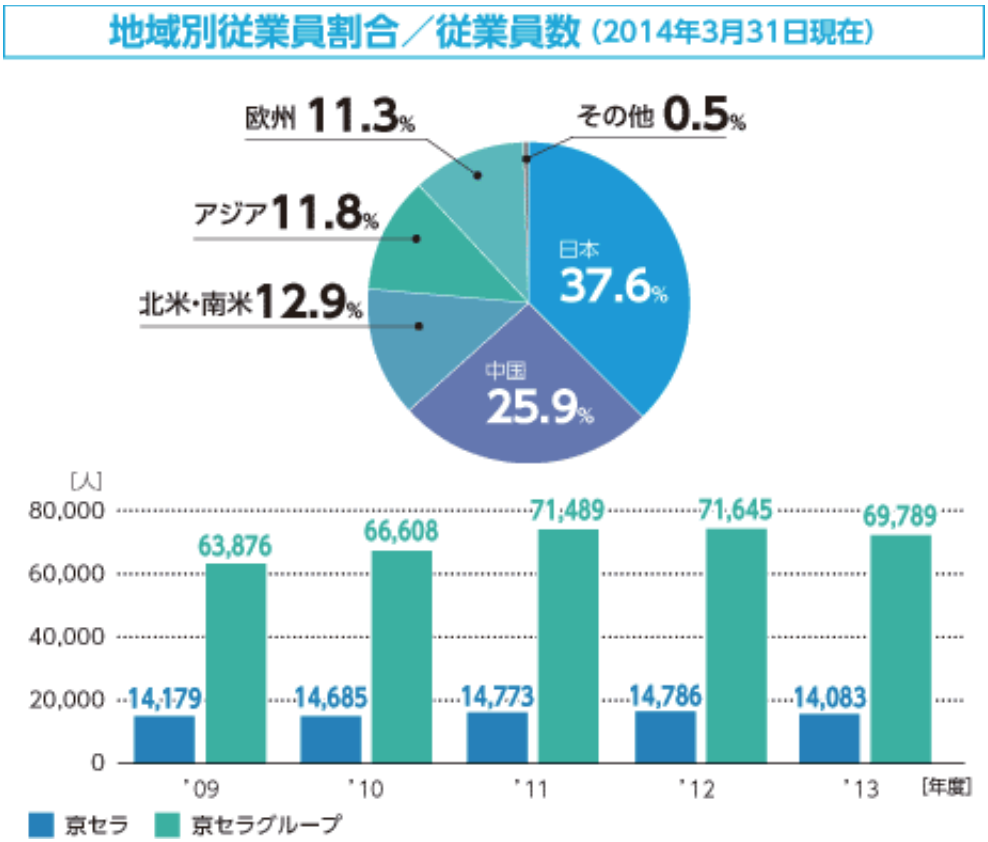
■サプライチェーン管理における人権の取り組み

京セラグループでは、「コンゴ民主共和国およびその周辺国の非人道行為を行う武装集団の資金源となる紛争鉱物およびそれから派生する金属を使用した材料、製品などを購入しない」ことを方針とし、積極的な活動を行っています。（P90ご参照）

多様性の尊重・ワークライフバランス

グローバル化への対応

京セラグループでは、1968 年に初めて海外（米国）に拠点を設けて以来、現地主義を原則とし、ローカルスタッフを現地の幹部として積極的に登用しています。京セラでは将来のグローバル展開を担う人財の採用・育成の観点から、中国の大学および大学院を卒業する学生の直接採用を行っています。今後も海外からの留学生を継続して採用していきます。



女性活躍推進

京セラでは、女性の活躍推進を経営課題としてとらえ、2006年に社長を総責任者とした取り組みを開始し、女性の活躍を通じ、多様な人財が個々の能力を最大限に発揮できる企業風土づくり、企業競争力の向上をめざしています。

主な取り組みとしては、女性採用比率の向上、職域の拡大、仕事と育児の両立支援制度の拡充、風土改革に向けた啓発活動を行っています。

特に風土改革に向けた啓発活動では、全社女性活躍推進委員会ならびに拠点ごとに女性活躍推進委員会を設置し、職場の女性代表が委員となり拠点の課題を抽出し主体的に取り組みを展開しています。

2013年には、活躍する女性による講演会、他社の女性社員との意見交換会の開催や将来像を描く機会としてキャリアデザイン研修を実施するなど、女性の視野を広げる機会や視座を高める機会を設けています。また、両立支援制度の説明会やワーキングマザーの交流会の開催、育児休職から復帰した社員へのヒアリングなど、育児をしながら仕事をする社員のサポート体制を整えています。

その他、積極的な啓発情報の発信も行っており、これらの取り組みにより、徐々に女性が経験を積む環境が整備されてきており、リーダーとして活躍する女性も増加しています。

社長（総責任者）

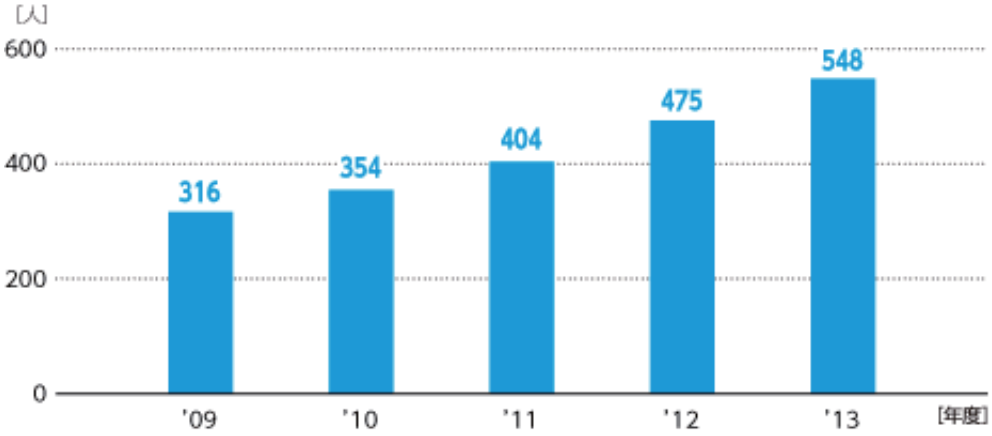
全社女性活躍推進委員会
委員長：人事本部長
委　員：工場長／女性委員代表／労働組合

全社女性活躍推進委員意見交換会
参加者：拠点女性委員代表者

各拠点女性活躍推進委員会
委員長：工場長・事業所長
委　員：女性社員

女性活躍推進委員会（滋賀八日市工場）

女性管理職　人数推移



■ 京セラグループ

・京セラグループ各社の管理職基準
・各年度の3月31日現在の人数

取り組み事例

■仕事と育児の両立に向けての講演会を開催

滋賀蒲生工場／滋賀八日市工場では、社外で仕事と育児を両立し活躍されている女性管理職を講師としてお招きした講演会を2013年6月に開催しました。本講演会では、「自らの道は自ら切り開く姿勢の醸成」を目的に、講師より、ご自身の経験談を交えながら女性を取り巻く社会環境をはじめ、仕事と育児を両立し、活き活きと働き続けるための姿勢や考え方についてお話いただきました。

社外の女性講師による講演会

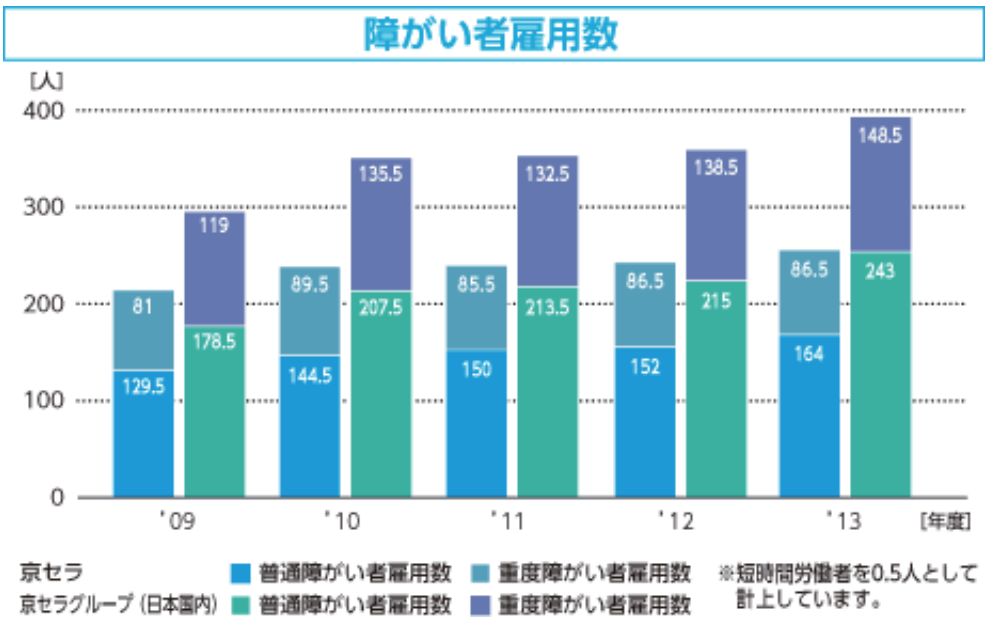
参加者からの意見

- 働くことは、社会に貢献していくということ。これからの日本を支える一人だということを実感し、誇りを持つことができました。
- 自分にしか出来ない仕事を発掘する、チャレンジする目標を常に持つことや、幅広い視野を持つことが重要だと思いました。

障がい者雇用への取り組み

京セラでは、障がい者の新規採用ならびに継続雇用に注力しており、障がい者一人ひとりの適性を考慮した職場への配置、仕事内容の配慮などを行っております。また、障がいを持たれた方が働きやすいよう車椅子でも利用しやすい障がい者用のエレベーターやトイレ、視覚障がい者のサポートとして要所に点字プレートを設置するなど、継続的な改善を行っています。加えて、産業医による健康面のサポートなど、きめ細かな対応を行っていくことで働きがいのある魅力的な職場環境づくりを推進しています。

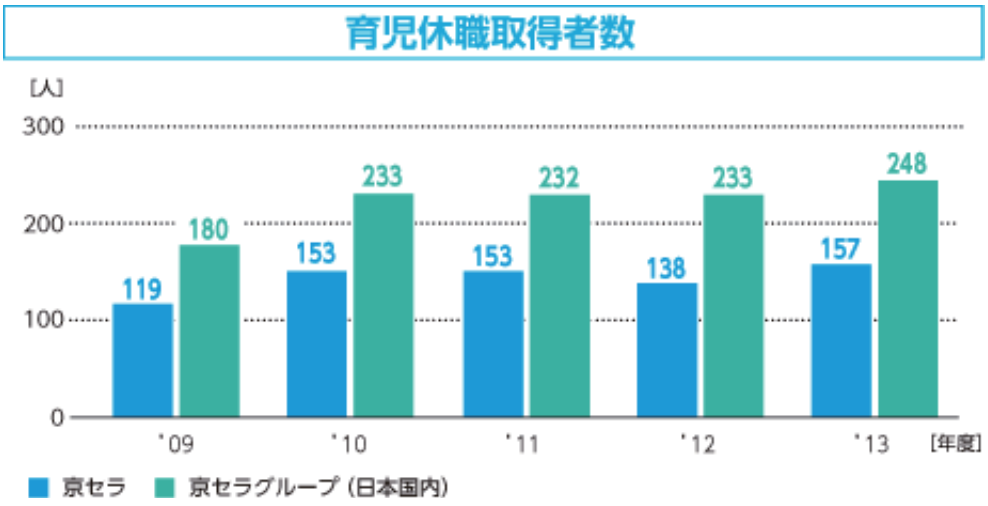
2013年4月に法定雇用率が2.0%に改正されたことに伴い、雇用率向上に向けたより具体的なアクションプランを定め、今まで以上に障がい者の雇用や働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組んでいます。



育児・介護のための施策

京セラグループ（日本国内）では、仕事と家庭生活の両立を支援するために育児休職制度を導入しており、2013年度は計405名が制度を利用しました。また、京セラでは、家族の介護を必要とする従業員に対し、法定を上まわる最大1 年間の休業を認める介護休職制度、妊娠中の社員および小学校3年生までの子どもを養育する社員を対象とする短時間勤務制度も設けており、2013年度は、計138名が制度を利用しました。さらに、子ども1人当たり年間20万円までを上限に補助金を支給するベビーシッター利用補助制度を設けており、保育園の送迎や学校休日の際など、従来であれば仕事を休まざるを得なかったケースに利用されています。

制度名	法定基準	京セラ（株）の基準
介護休職制度	3カ月	1年
短時間勤務制度	小学校の始期	小学校3年生終了まで



コミュニケーション活性化の取り組み

会社行事・“コンパ”の開催

京セラグループでは、従業員同士において、家族のような信頼関係が必要と考えており、その手段として、会社行事や“コンパ”を重要視しています。京セラグループの“コンパ”は単なる懇親ではなく、仕事の課題について議論を深めたり、順番に決意表明を行ったりするなど、ひとつの目標に向かうため、互いを十分理解し合うことを目的とした交流の場です。会社行事や“コンパ”では、役員や幹部社員とのコミュニケーションや、他部門の仲間とお互いが知り合い、親睦を深め、絆を深める良い機会となっています。

労使関係の取り組み

京セラでは、従業員同士の信頼関係や心の結びつきを大切にしてきました。会社と従業員の関係においても、一般的に言われる労使協調という考えを超え、考え方の軸を同じとする「労使同軸」を基本としています。こうした関係を維持・醸成していくためにも、運動会や夏祭りをはじめ、各種行事で一体となった取り組みを行っています。また、欧州、米国、中国など海外においても、各国の労働法に従い、十分な労使協議による適切な労使関係を継続しており、また、今後も会社の持続的な発展に向けて、労使同軸を基調とした労使関係を継続し、職場の問題解決に取り組んでいきます。

運動会（中国）

取り組み事例

■諸規程検討プロジェクト

京セラでは、時代環境の変化とともに、社員のニーズやライフスタイルが多様化する中で、常に制度や水準が、適正かつ公平・公正となるように労使で「諸規定検討プロジェクト」を発足し、一体となり点検に努めています。

■労使懇談会

京セラでは、各工場・事業所で毎月定期的に労使双方の代表者が出席して労使による懇談会を開催し、従業員の就労状況や職場環境の確認、改善点や課題に対する意見交換などを積極的に行っています。

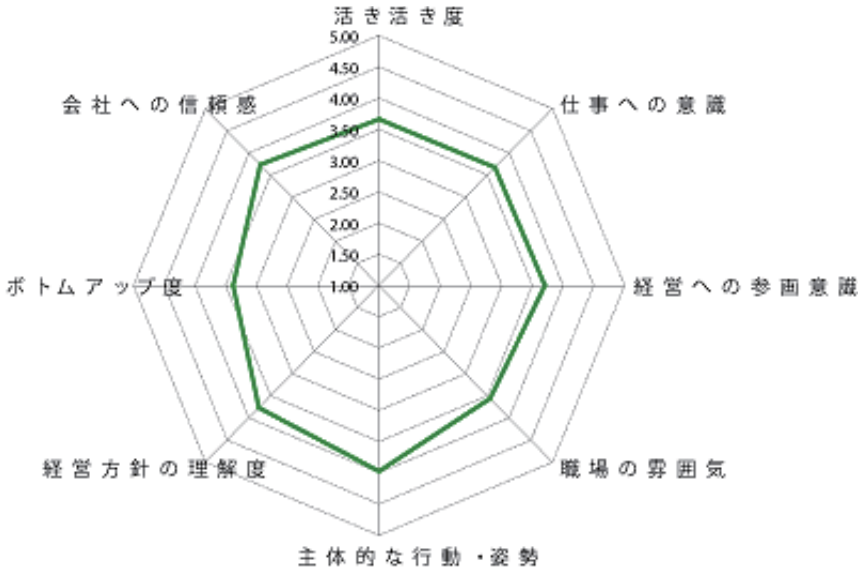
労使懇談会（本社）

■京セラグループ全社スポーツ大会

京セラグループでは、競技や祝勝会を通じて、京セラグループ相互の信頼関係や結束力を高めることを目的に労使共催で全社スポーツ大会を開催しています。第34回となる2013年は、京セラの工場・事業所や国内グループ各社の予選を勝ち抜いた34チームが熱戦を繰り広げました。また、2012年に引き続き東北地方の復興支援の思いを込め、「東北選抜チーム」も結成しました。

職場の活力向上に向けた取り組み

京セラグループ（日本国内）では、定期的に全社員を対象とした社員意識調査を実施しています。仕事への満足度や職場の雰囲気、マネジメント状況、会社への信頼感、改善提案などの調査を行い、その結果を統計的に、組織単位で分析することによって、各職場の“活き活き度”を診断しています。2012年より国内グループ会社への展開をはかりました。この診断結果をひとつの参考指標として、リーダーを中心に職場の改善活動を行い、各職場の活力向上に結びつけています。

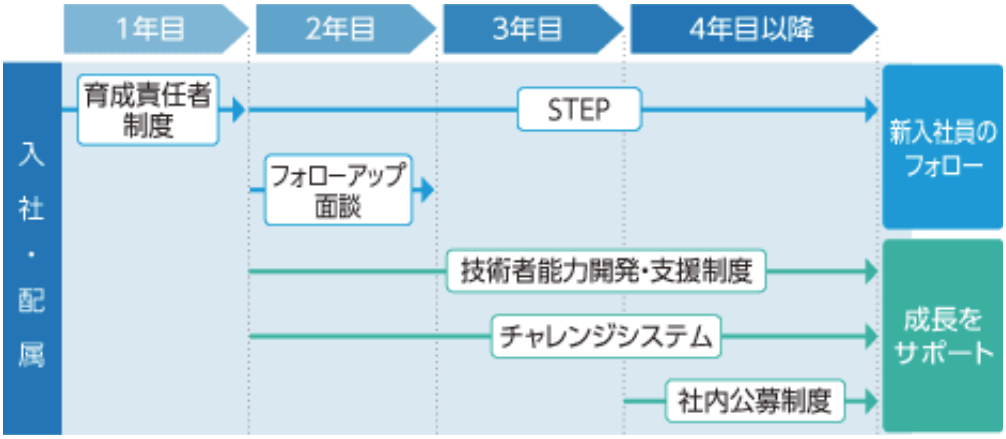


2012年 職場の活力診断結果（京セラグループ（日本国内））

人財の育成

人財の育成のための制度

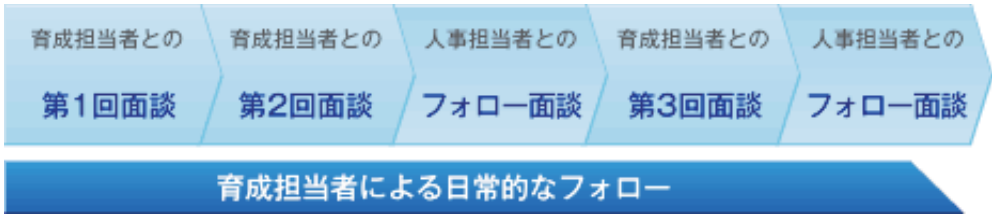
京セラグループでは、人材を人“財”と位置付け、従業員自らが自己の成長を意識し、プレゼンスを高められるよう支援しています。特に、個人の成長の大部分は、仕事を通じて実現されるものとの考えから、従業員一人ひとりが活き活きと明るく仕事ができ、一人ひとりの“持ち味”を最大限に発揮してもらう職場環境づくりに努めています。京セラでは、以下の制度体系にもとづき、従業員の成長を支援しています。



人財開発の制度体系

育成責任者制度

京セラでは、新入社員の成長をサポートすることを目的に「育成責任者制度」を設けています。新入社員一人ひとりに対して育成責任者を選任し、定期的に面談を行うなど、コミュニケーションを通じた、きめ細やかな指導を行っています。また、人事部門とのフォロー面談の機会も設けており、さまざまな視点からアドバイスを受けられる体制を整えています。



STEP（ステップ）

京セラでは、「階段を上がっていくように一歩一歩確実に成長し、次のステップに進めるように」という考えにもとづき、若手社員の成長をサポートすることを目的に入社5年目までの社員を対象にとした「STEP」制度を設けています。上司・部下間のコミュニケーションの機会を定期的に持つことで、部下は上司に対して思いや考えを伝え、また、上司がそれに耳を傾け、共有することで職場が一体となって若手の成長をサポートしています。

技術者能力開発・支援制度

京セラでは、技術者が技術者としての資質を主体的に高めていくことを目的に、技術者能力開発・支援制度を設けています。具体的には、期待される役割レベルを明確化し、それに必要なスキルを定量的に把握できるようにしています。この仕組みを通じて会社全体の技術力向上につなげています。

チャレンジシステム

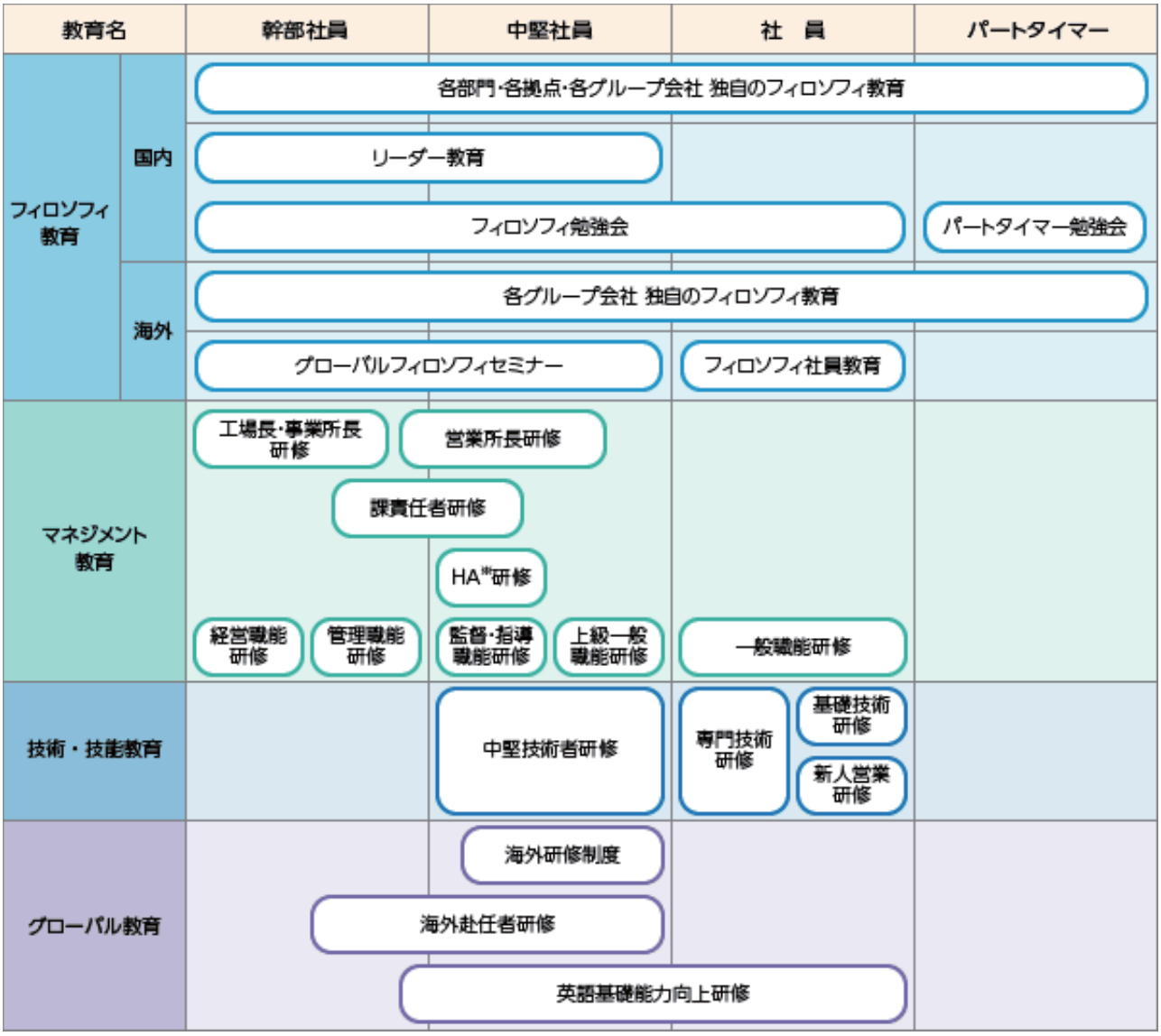
京セラでは、個人の業務目標を上司と共有し、能力開発に向けての上司と部下の面談を実施する「チャレンジシステム」を導入しています。このシステムは、従業員一人ひとりが、自らの役割を理解することで、主体的に仕事や能力開発に取り組み、活き活きと明るく仕事ができる職場環境をつくることを目的としています。また、上司も部下の考えを聞きながら、組織としての目標達成力や業務遂行力の向上をめざしています。

社内公募制度

京セラでは、新規プロジェクトの立ち上げや事業拡大など、会社として早期に人財投入が必要な部門の求人情報を社員へ公開する「社内公募制度」を設けています。社員自らの意思でさまざまな仕事を経験できる機会を提供することで、社員のキャリアアップの支援をしています。また、会社として人財の最適配置を実現することをめざしています。

人財教育

京セラグループでは、京セラフィロソフィの理解・実践と、業務を遂行するうえでの専門的な知識・技術の習得の両面で能力向上をはかることを目的とした人財教育を実施しています。目的別に構成される以下の教育体系にもとづき、教育を展開していくことで経営理念の実現に貢献する有為な人財の育成に努めています。



※Human Assessment（ヒューマンアセスメント）

人財教育体系

2013年度の教育実績

	マネジメント教育	技術・技能教育	グローバル教育
受講者数	2,115名	3,243名	804名
社員一人あたりの年間平均研修時間	3日	1.5日	1日

・フィロソフィ教育についてはP9ご参照

マネジメント教育

京セラでは、高度なマネジメント能力を備えた幹部社員を育成することを目的に、組織のリーダーである責任者を対象とした研修を実施しています。加えて、入社時から中堅社員へ、さらに中堅社員から経営幹部への各ステージにおいて、求められる業務遂行スキルや知識を段階的に身につける研修を併せて実施し、マネジメント能力の向上をはかっています。

技術・技能教育

京セラでは、技術・研究開発・製造・品質保証・営業・管理の全部門にわたり、幅広い基礎知識と高度な専門知識を有する人財の育成をめざしています。新入社員から中堅社員まで階層ごとに、入社1年目に受講する「基礎技術研修」、主に若手技術者を対象とした「専門技術研修」、技術経営を学ぶ「中堅技術者研修」があります。研修プログラムは、材料技術、製造技術、生産技術、品質管理など多岐にわたり、担当分野に応じて必要な研修を受けられる体制を整えています。

技術・技能教育

グローバル教育

京セラでは、グローバルな舞台で活躍できる人財を育成することを目的に「海外短期研修」および「海外大学院留学」の制度を設けています。1984年の制度開始以来、米国をはじめとして、欧州、中国、東南アジア、インド等、広く各国に社員を派遣し、語学力の向上や、海外でなければ得ることのできない先端技術・知識の習得をはかるとともに、国際感覚を身につけた社員の育成を進めています。
また、英語基礎能力向上研修の一環として2011年度より、TOEIC600点取得を目標としたボトムアップのための英語学習支援施策を実施しています。

海外研修

英語教育

安全で安心な職場環境づくり

労働安全衛生方針

京セラグループは、事故災害の無い安全で安心して働ける職場環境づくりをめざして、以下の方針のもと、全員参加による労働安全衛生活動を行っています。

1. 従業員の安全と健康を維持、向上させるために関係する法令や規則を遵守するとともに法令を上回る社内基準を設け運用を行う。
2. 労働安全衛生活動を効果的に推進するために、組織を整備し、その役割と責任を明確にするとともに、全従業員に対し、労働安全衛生マネジメントシステム運用に必要かつ十分な教育・訓練を継続的に行う。
3. 労働安全衛生マネジメントシステムを構築・運用し、労働安全衛生パフォーマンスの継続的な改善を行う。
4. リスクアセスメントシステムを構築し、リスクを把握して事故災害につながるような問題点に対して対策を決定し、労働安全衛生目標を設定するとともに、本方針を含め定期的に見直して継続的な改善をはかり、事故災害の防止をはかる。
5. 従業員の心の健康づくり推進活動を通じて、メンタルヘルスケアの強化をはかる。
6. 労働安全衛生に関する行政機関や地域社会活動への積極的な参加、協力等を行う。

労働安全衛生・消防防災の体制と取り組み

京セラグループでは、労働安全衛生マネジメントシステムにもとづき、国内および海外のグループ会社を含めた安全防災管理体制を構築し、労働安全衛生・消防防災に関する取り組みを推進しています。国内においては、リスクアセスメントと改善の実施、各拠点への監査を通じて、継続的な改善活動を行っています。また、海外においては、安全防災会議や視察などを通じて管理レベルのさらなる向上をはかり、事故災害の防止に取り組んでいます。

取り組み事例

■安全道場・体感道場の開催

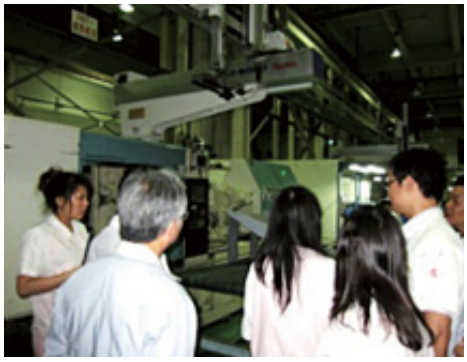
滋賀蒲生工場、滋賀八日市工場では、従業員一人ひとりの安全行動の意識向上と危険に対する感受性を向上させることを目的に、2012年度より、「安全道場」、「体感道場」と称した2つの体験型教育を行っています。

安全道場では、製造現場でのモラル・マナーを含め、指差し呼称の有効性や危険予知活動の進め方を指導しています。また、体感道場では、過去の災害事例をもとに製作した模擬体験機を利用して、作業に潜む危険を認識することで安全作業への意識を高めています。これらの道場には、2年間の累計で約2,700名の従業員が参加しました。

安全道場における
指差し呼称の訓練

■本社安全防災担当部門による工場巡視

京セラドキュメントソリューションズ(株)では、本社の安全防災担当部門が主体となり、定期的に中国・ベトナムにある工場の巡視を行っています。
工場巡視では、現地の指導担当者と一緒に危険箇所の確認を行い、意見交換をしながら対応していくことで、現地の担当者の感度レベルの向上もはかっています。また、抽出された指摘事項は、対策期限を決め、実施状況を定期的に確認することで事故災害のない職場環境づくりを推進しています。



工場巡視(中国)

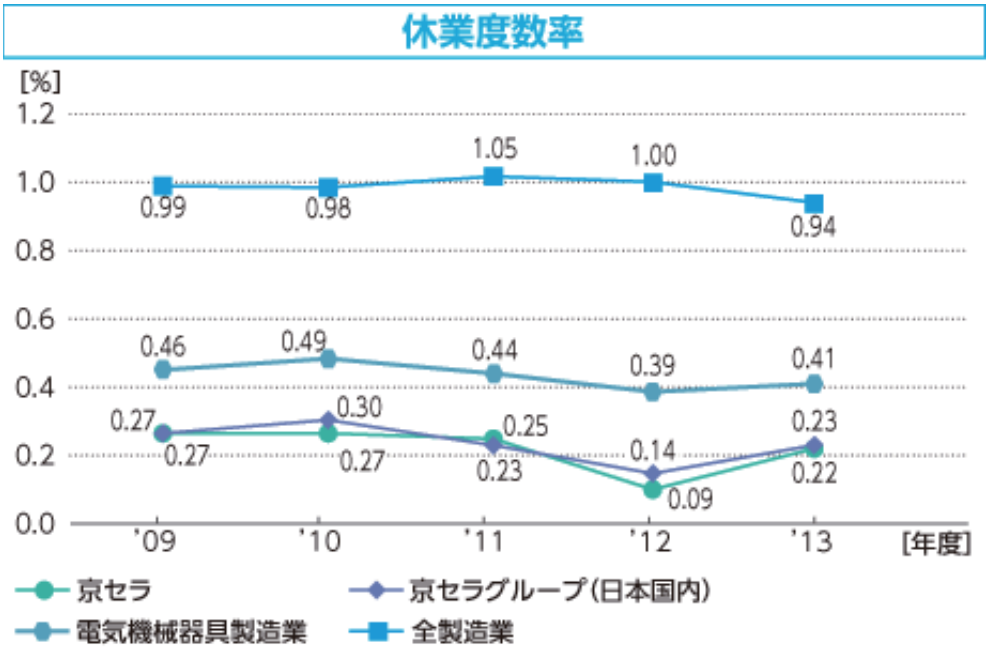
■中国環境安全合同会議の開催

中国の主要グループ会社の環境担当部門、安全防災担当部門が定期的に集合し、各社で実施している取り組み状況の報告や今後の対応を検討する場として「中国環境安全合同会議」を開催しています。
2013年度は、各社の担当者約20名が参加し、環境・安全に関するさまざまな取り組みについて議論を行いました。また、環境・安全をテーマとした勉強会も合わせて開催しており、担当部門の管理レベル向上をはかっています。

中国環境安全合同会議

京セラグループ(日本国内)の安全成績

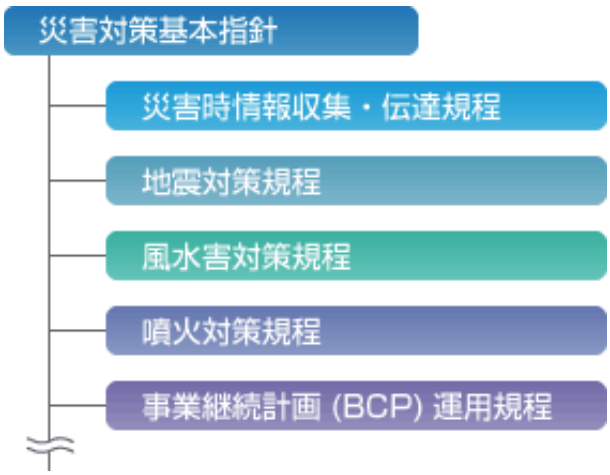
2013年度の京セラグループ(日本国内)の安全成績は、休業度数率:0.23(京セラ単体で0.22)となり、全製造業および電気機械器具製造業と比較して、良好な状態です。
今後も、労働災害の防止に努め、安全で安心して働ける職場環境づくりを進めていきます。



※全製造業・電機械器具製造業の休業度数率は厚生労働省のデータを使用。
※休業度数率:被災者人数／百万時間　※休業日数は、厚生労働省の基準に従う。
※厚生労働省の度数率は、年データを使用。(休業4日以上)
※京セラおよび京セラグループ(日本国内)の休業度数率は、年度データを使用。(休業4日以上)
※災害の程度を見直したことにより、一部さかのぼってデータを修正しています。

災害対策の推進

京セラグループでは、京セラグループに被害を及ぼす災害が発生した場合に、人的、物的被害を最小限に抑え、早急な事業復旧をはかるため、災害対策マニュアルを策定しています。災害対策マニュアルでは、災害対策基本指針をベースに災害時の情報収集・伝達、地震対策、風水害対策、噴火対策などの規程を策定し運用を行っています。



災害対策マニュアルの文書体系

地震対策への取り組み

京セラグループ（日本国内）では、大規模地震発生時の被害を軽減するため、気象庁が配信する緊急地震速報を活用した防災システムを各拠点に導入しています。緊急地震速報システムの訓練をはじめ、従業員への防災教育や地元の消防署などと連携した防災訓練を定期的に実施することで、地震発生時の被害最小化に努めています。また、大きな被害が予想される南海トラフ地震の発生に伴う津波災害への対応については、最大津波高さと津波の最短到達時間を想定し、避難場所の設定や従業員への周知徹底をはかっています。

取り組み事例

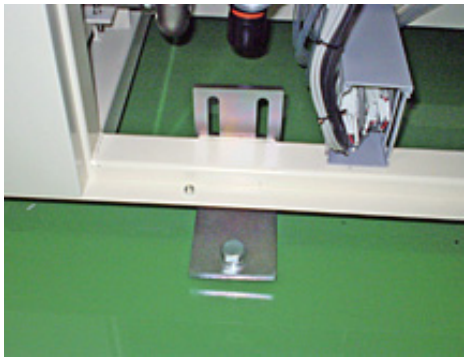
■エレベーター救出訓練の実施

大規模地震の発生などにより、エレベーター内部にお客様や従業員が閉じ込められる可能性があります。
京セラグループ（日本国内）では、閉じ込められた従業員を円滑に救助できるようにするため、エレベーター救出訓練を実施しています。訓練では、エレベーターの停止位置を確認し、手動操作での開閉作業をエレベーターの機種ごとに行いました。
今後も災害発生時に適切な対応がはかれるよう定期的に訓練を行っていきます。

エレベーター救出訓練（本社）

■大規模地震発生時の二次被害防止対策

大規模地震が発生した際に、配管の破損で危険・有害物質が漏えいし、健康への影響と周辺環境の汚染拡大が懸念されます。また、停電による冷却装置の停止により、火災・爆発事故などの二次的な被害が発生する可能性もあります。
京セラグループ（日本国内）では、このような被害を最小限に抑えるため、機械設備を固定する対策を行っています。2014年度からは、二次被害防止に関する対策指針を新たに定め、より一層レベルの向上をはかっていきます。



設備の固定

新型インフルエンザへの取り組み

京セラグループ（日本国内）では、新型インフルエンザの発生に備え、2008年度に新型インフルエンザ対策行動計画を策定しています。この行動計画では、従業員等への感染および拡大の防止、事業活動停止の極小化を基本方針に掲げ、従業員の安全確保を前提に事業活動が継続できるよう対応方法を定めています。2013年度は、政府ガイドラインの改訂に合わせた行動計画の見直しを行いました。また、中国の主要生産拠点へも展開をはかり、地域の実情に合わせたインフルエンザ等対策行動計画を推進しました。

健康づくりに関する取り組み

京セラグループでは、すべての従業員が健康への意識を高め、心身の健康を維持できるよう、さまざまな取り組みを展開しています。
京セラでは、メンタルヘルス専門産業医の事業所配置、社内および社外の相談窓口の活用、専属産業医会議でのメンタルヘルス対策の検討、リハビリ出勤制度の導入などの継続的な改善活動を行っています。

専属産業医会議の開催

京セラでは、健康管理業務のレベル向上をはかるために、安全防災部門が主体となり、各拠点の専属産業医による「専属産業医会議」を年2回開催しています。本会議では、健康管理に関する取り組み状況、課題点の共有化をはかり、今後の改善策についての協議を行っています。会議には、人事部門や健康保険組合の代表者も出席し、課題解決に向けて各部門が一体となって、積極的な活動を展開しています。

専属産業医会議

責任者を対象としたメンタルヘルス教育の実施

京セラでは、従来よりメンタルヘルス教育を展開し、メンタル疾患の予防に努めてきました。
2013年度からはメンタルヘルス教育の見直しを行い、責任者の役割ならびに不調者へのより具体的な対応方法を明確化し、各拠点でメンタルヘルス教育を実施しています。今後も、メンタル疾患に関する予防と問題の早期解決がはかれる体制づくりをめざしていきます。

メンタルヘルス教育（本社）

京セラパーフェクト5S推進活動

京セラグループでは、5S（整理・整頓・清掃・清潔・躾）は仕事をするうえでの基本となることから、完璧な5Sをめざした活動を「京セラパーフェクト5S推進活動」と称して、グローバルに展開しています。
5Sチェックリストや写真、イラストなどで事例を表示した「5Sチェックリスト評価事例」を作成し、判断基準を明確にするとともに、職場の5S評価を正しく行うことのできる「5S評価者」を育成することで、グループ全体でバラツキのない5S評価ができる仕組みを構築しています。 今後も、パーフェクト5S活動のさらなる活性化と、安全で安心な職場の実現、品質・生産性の向上を果たすために積極的な取り組みを行っていきます。

5S評価者教育

京セラグループの環境経営

京セラグループは、創業以来、「敬天愛人」の社是のもと、「社会との共生」、「世界との共生」、そして「自然との共生」という3つの「共生（LIVING TOGETHER）」をすべての企業活動の基本に置き、エコロジー（環境性）とエコノミー（経済性）の両立を追求しながら持続的な発展をめざす「環境経営」にグループを挙げて取り組んでいます。

ファインセラミックスの原材料や化学薬品など、京セラグループは、多くの化学物質を生産過程で扱いますが、例えば工場において排水処理などを行うときは、「放流先河川よりきれいな状態まで浄化してから排出しなければならない」と考えています。その時々の最新技術をもって、可能な限り無害化処理するというのが、京セラグループの考え方です。

このような考えのもと、京セラグループでは、環境の基本理念である「京セラ環境憲章」を1991年に制定しています。京セラ環境憲章を具体化し、2020年までの長期的な視野でめざすべき姿を「環境ビジョン2020」として明確にしています。さらにこのビジョンを達成するための単年目標として、「京セラグループグローバル環境方針」を策定しています。

京セラ環境憲章

1991年10月1日 制定
2013年 6月1日 改訂

I. はじめに

先進工業国における技術の進歩と経済の発展は、豊かな物質社会並びに生活水準のめざましい向上をもたらしたが、反面、それにともなう自然資源の大量消費と化学物質の大量排出が、環境汚染の深刻化と生態系の破壊を招くに至った。一方、発展途上国における爆発的な人口増加と貧困の拡大が、森林の大規模伐採など、環境破壊を激化させた。このように、より多くの物質消費を求める先進国、発展途上国の社会経済活動が相互に絡み合って、自然の復元力を超え、地球全体にわたる物質循環のメカニズムを破壊しつつある。このようなことから、これまでの技術体系が暗黙のうちに想定していた無限に大きな生態系という大前提が崩れ、地球は閉鎖的な生態系であるということが明らかになった。人類の生存基盤にかかわるこのような認識の変化は、人間の使用する物質の質と量の見直し、従って、それを生産する産業技術体系の根本的変革を迫るものになると考える。

人類のこれまでの産業の歩みには、農業革命、産業革命及び情報革命という三度の飛躍的な発展があったが、現在の環境問題への対応は、後世、「環境革命」と呼ばれ、人類の第四次の歴史的飛躍として位置付けられるであろう。

今後は、自然と社会とのバランスに留意し、地球環境の保全をはかりつつ開発や経済成長を進めるという新たな政策目標が求められると同時に、ひとつひとつは小さな行為であれ、その積み重ねが急激に増加し続ける人類全体によるものであれば、破滅的な環境破壊をもたらすという教訓に鑑み、先進国と発展途上国、経済界と政府、あるいは個人と社会が、それぞれ対立するものではなく、マザープラネット･アース（母なる地球）の上に共存する平等な構成員として、共存共栄していかなければならないという考え方を確立することが肝要である。このような「環境革命」の推進にあたって、先進国の責任は大きく、特にその中でも技術を保有し産業活動に直接携わる企業の役割は重大である。

II. 基本理念

京セラは創業以来、「敬天愛人」の社是のもと「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念とし、すべてのものを生かそうとする「宇宙の意志」と調和する心をもって仕事にあたってきている。これはまさに今日の地球環境問題に取り組む企業に求められる考え方を先取りしており、企業活動は人間の尊厳を維持し、社会の持続的発展を可能にするものでなければならないことを指し示している。京セラグループはこの理念を基本として、低炭素社会、循環型社会、自然共生社会の形成に向け、更に目的意志を高めて、環境保全、地球環境商品開発、省エネルギー･地球温暖化防止、省資源、廃棄物削減、化学物質の適正管理、生物多様性保全等の環境対策について総合的な取り組みを行い、より積極かつ継続的に地球環境保護に貢献する改善活動を行うものとする。

III. 基本方針

京セラグループは、企業活動に当たって、基本理念に基づいて地球環境保護を重視し、以下の事項に重点をおいて営むものとする。

1. 地球環境保護を最優先した社内環境基準の遵守
   （1）自然環境破壊及び生態系への影響を低減するため、国際的に締結された条約、国の法律や規則及び事業所が立地する地域の条例等を上まわる厳しい社内自主基準を策定し、これを遵守する。
   （2）事業活動のすべての段階において、環境への影響を科学的に評価･検討し、必要な対策を講ずる。
2. 環境保護貢献商品と環境負荷低減商品の積極的な開発
   （1）地球環境の改善に積極的に貢献する「環境保護貢献商品」の研究･開発を行うとともに、普及･拡大をはかる。
   （2）製品の製造･販売･流通･使用･廃棄の各段階における環境負荷をできる限り低減した「環境負荷低減商品」の研究･開発を行うとともに、普及･拡大をはかる。
3. 資源の最有効活用とプロセス技術の革新
   （1）生産活動において、資源の最有効利用とエネルギー効率に優れたプロセス技術及び生産設備の開発を行うとともに、すべての工程における原材料と化学物質の低減をはかる。
   （2）電気･化石燃料等の消費効率の改善及び高効率機器の導入、廃熱の回収利用等の徹底した省エネルギー活動を行うとともに、地球温暖化防止対策を推進する。
   （3）省資源、再生産性等に優れた生産関連資材等の購入に努めると同時に、排水･廃棄物等のリサイクルシステムを確立し、資源の有効利用の徹底をはかるとともに、減量化･無害化を積極的に推進する。
4. 環境コミュニケーションの充実化と社会貢献活動への参画･支援
   （1）全従業員の環境意識向上をはかり、自らが環境保護活動を遂行できるよう、環境教育･啓発活動を積極的に展開する。
   （2）地域社会や行政、お取引先等、社会の幅広い層との連携･協力関係を構築し、積極的な環境コミュニケーションを実施する。
   （3）事業所の緑化を積極的に推進すると同時に環境整備を行い、緑豊かで潤いのある快適な環境づくりを展開するとともに、社会貢献活動への参画･支援等を行う。

IV. 推進体制

1. ISO14001規格にもとづく環境マネジメントシステムを構築･運用し、継続的な環境保護活動を展開する。
2. 環境に関する法律その他公的規制及び社内基準の管理･遵守状況について、内部監査組織による監査を定期並びに必要に応じて実施する。
3. 全事業所において、本社環境担当組織･事業所長･専門スタッフによる環境保護に関する監査を実施する。

V. 適 用

本憲章は全世界の京セラグループに適用する。

環境ビジョン2020

京セラグループは、グローバルな環境マネジメント体制「グリーンマネジメント」を基盤に、「グリーンプロダクツ」「グリーンファクトリー」「グリーンコミュニケーション」の3つの領域で、エコロジー（環境性）とエコノミー（経済性）の両立を追求しながら、共生（LIVING TOGETHER）をすべての企業活動の基本に置き、持続的な発展をめざす「環境経営」に取り組みます。

1. 低炭素社会への貢献

創エネによる温室効果ガス削減貢献量の極大化と、事業活動における温室効果ガス排出量の抑制により、低炭素社会貢献ファクター3（貢献量/排出量）をめざします。

2. 循環型社会への貢献

新規資源投入量の抑制と、廃棄物排出量の極小化により、持続可能な資源循環型社会への貢献を果たします。

3. 自然共生社会への貢献

(1) 自然環境への負荷極小化と、自然環境を守り育てることにより、生物多様性保全の促進に努めます。
(2) さまざまなステークホルダーとの環境コミュニケーションや環境啓発活動を通じて、環境マインドを持った社会の醸成に貢献します。

低炭素社会実現へ向けての取り組み

「環境ビジョン2020」では、事業活動における「温室効果ガス排出量」の抑制に加え、京セラ環境商品の使用による「温室効果ガス削減貢献量」を総合的に評価した「低炭素社会貢献ファクター」という指標を設定し、低炭素社会への貢献をめざしています。

■低炭素社会貢献ファクターの算出方法

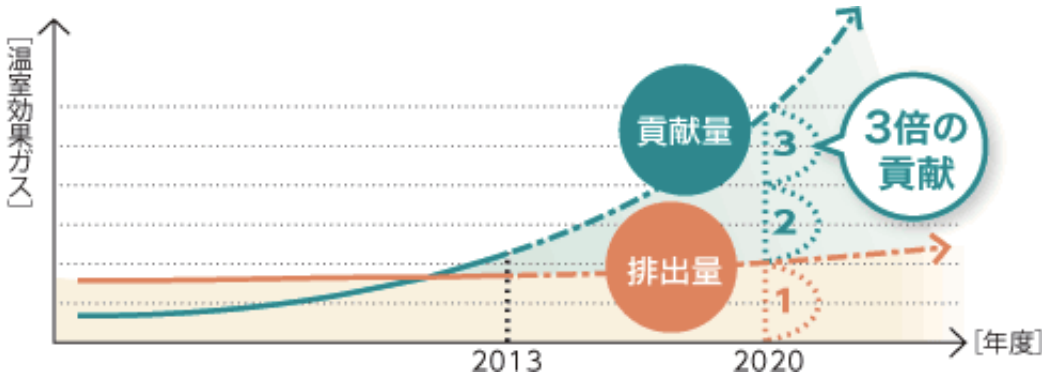
$$\text{低炭素社会貢献ファクター} = \frac{\text{温室効果ガス削減貢献量}^{※1}}{\text{温室効果ガス排出量}^{※2}}$$

※1 生産・販売した太陽光発電システムが、20年間発電が継続すると想定した創エネ効果相当量を温室効果ガス換算した値としています。また、換算に用いる排出係数は、0.360kg-CO_2/kWhとします。（太陽光発電協会「表示に関する業界自主ルール」にもとづく）

※2 京セラグループの生産拠点における温室効果ガスの排出量。なお、対象範囲を生産拠点のみに変更したため、さかのぼって実績を修正しています。

■低炭素社会貢献ファクターの実績

年度	'09	'10	'11	'12	'13	目標
ファクター	0.60	0.73	1.04	1.05	1.21	20年度：3.00



低炭素社会実行計画への参加

京セラでは、低炭素社会への貢献を果たしていくため、電機・電子業界の「低炭素社会実行計画」に参加しています。2020年に向けて、エネルギー原単位で年平均1%改善することに加え、製品によるCO_2排出抑制貢献を行う取り組みであり、業界と一体となって地球温暖化防止への取り組みを積極的に進めています。

京セラグループグローバル環境方針

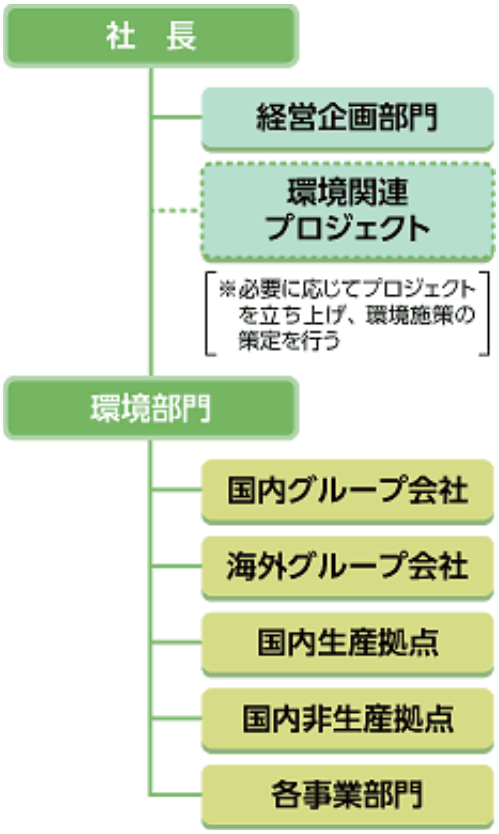
京セラグループでは、温室効果ガス、エネルギー、水、産業廃棄物の4項目についての単年目標を定めた「京セラグループグローバル環境方針」を制定しています。

「全生産拠点において、温室効果ガス排出量、エネルギー使用量、水使用量、産業廃棄物排出量を、原単位改善率、前年比1%以上とする。」

グリーンマネジメント　～環境経営の基盤～

環境経営推進体制

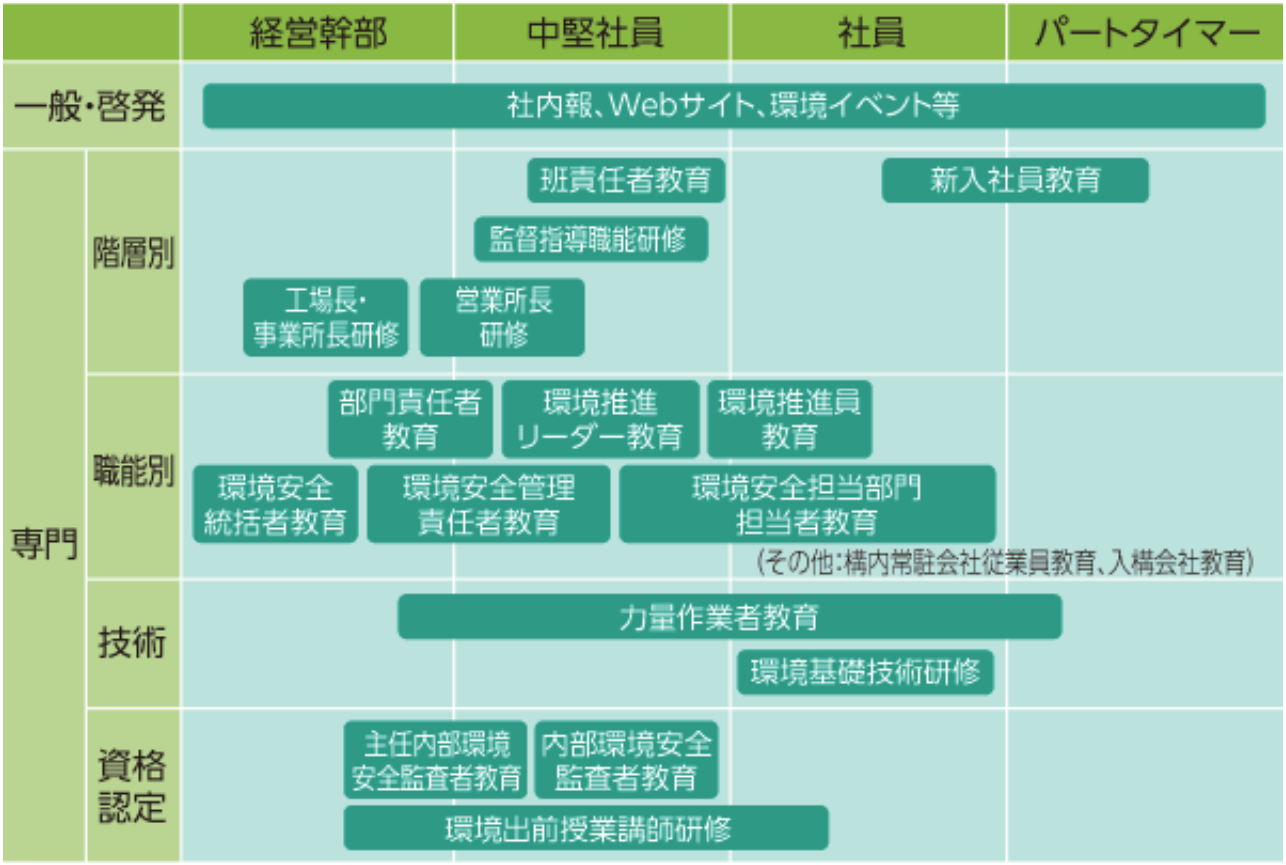
京セラグループでは、環境関連の方針・施策の策定については、社長をトップとし、経営企画部門、環境部門、関連する事業部門にて協議のうえ実施をしています。また、必要に応じて環境関連プロジェクトを立ち上げ、課題解決に向けた取り組みを行っています。
さらに環境部門を中心とした組織体制を構築し、継続的な環境保護活動を展開しています。具体的には、京セラグループグローバル環境方針をISO14001規格にもとづいた環境マネジメントシステムに落とし込み、月次ベースでPDCAによる管理を行っています。



環境経営推進体制

環境教育

京セラグループでは、従業員一人ひとりの環境保護活動に取り組む意義や役割を理解するため、体系的な環境教育を行っています。具体的には一般・啓発教育と専門教育の2つに分類し、階層や職能などに合わせて計画的な教育を行うことで、環境意識の向上をはかっています。



従業員の環境意識向上への取り組み

京セラグループでは、省エネや節電などをはじめとした環境保護活動を重点的に実施する期間を設定し、環境意識の向上と工場・事業所における環境保護活動の充実をはかっています。

日本国内では、夏場の省エネ・節電の取り組みを強化するため、6月から9月の4ヶ月間を「夏のエコチャレンジ2013」と称してグリーンカーテンフォトコンテストや社員子女を招いた環境出前授業などを実施しました。

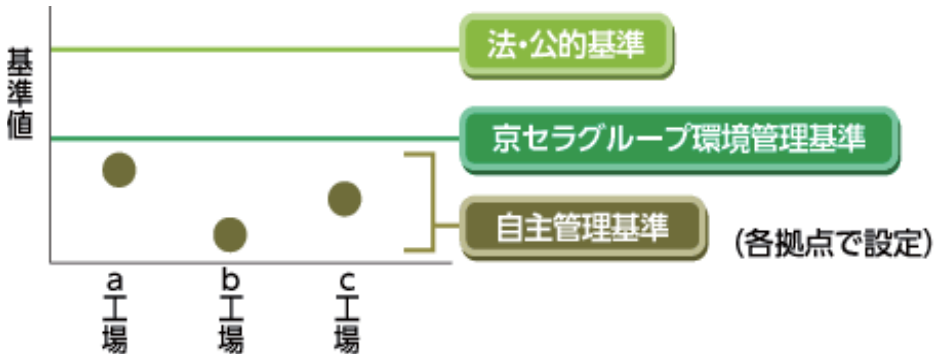
また、海外においても環境ポスターの作成、地域の環境イベントに参加するなど、積極的な活動を行いました。

環境ポスター(タイ)

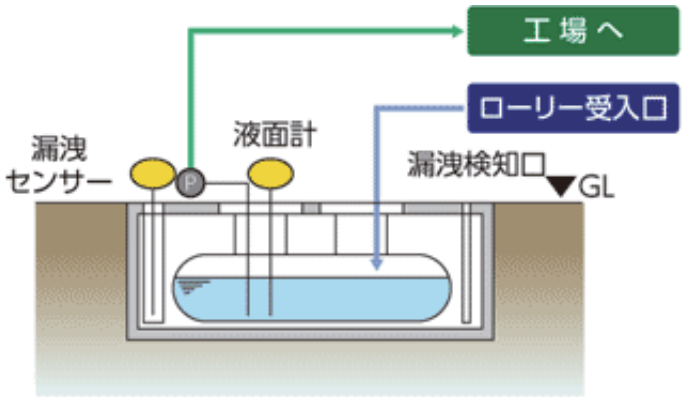
環境イベントへの参加(メキシコ)

環境リスクマネジメント

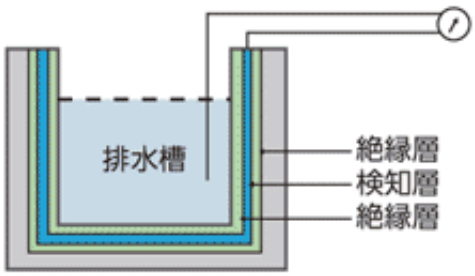
京セラグループでは、1992年に、排気や排水、土壌、地下水等に関して、法・公的規制よりも厳しい「京セラグループ環境管理基準」を定めています。また、この環境管理基準をベースとして、拠点ごとにさらに厳しい自主管理基準を設け、定期的な環境測定を行っていくことで、管理の徹底をはかっています。加えて、土壌汚染防止の観点から「土壌・地下水管理規程」を定め、地下タンク貯蔵所の二重構造化や漏洩検知システムなどを導入することで、漏洩の早期発見と汚染の拡大防止に努めています。



京セラグループの環境管理基準



二重構造の地下タンク貯蔵所



漏洩検知システム
（絶縁層破損による電気抵抗の変化で漏洩を検知）

緊急事態への対処

環境に影響を与える可能性のある事故や緊急事態を想定し、防液堤の設置などの防止対策を実施しています。また緊急事態への対処方法を定めた手順や緊急備品を整備するとともに、対処や通報に関する訓練を毎年1回以上定期的に実施しています。

緊急事態訓練（鹿児島川内工場）

環境関連法規制の遵守状況

京セラグループでは、2013年度、環境関連法規制に対する違反は発生しておりません。引き続き、徹底した管理を行っていきます。

■土壌・地下水汚染に関する報告

京セラグループ（日本国内）では、土壌汚染対策法にもとづき土壌調査を実施し、調査結果を関係自治体に報告しています。その結果、2013年に京セラクリスタルデバイス（株）の1拠点（千葉県旭市）、2014年に京セラクリスタルデバイス（株）の2拠点（北海道江別市、東京都八王子市）、京セラケミカル（株）の1拠点（埼玉県川口市）の計4拠点が行政の区域指定を受けています。
現在、拡散防止対策等により管理を徹底しており、周辺地域への拡散、影響は確認されておりません。今後も行政と連携しながら適切な対策を実施していきます。

環境監査

京セラグループでは、ISO14001規格の要求項目にもとづいて環境マネジメントシステムが適切に運用されているかを確認することを目的に定期的な内部監査を実施しています。なお、監査結果は遅滞なく是正処置を講じるとともに、環境マネジメントシステムの見直し・改善に反映しています。

環境監査

環境会計

京セラグループでは、環境会計システムを構築し、2002年度から運用しています。事業活動において、環境保全のために投じたコストとその保全効果および経済効果を定量的に把握し、積極的な環境保全対策に活用しています。

[集計範囲 ： 185サイト]
「京セラグループ統合環境安全マネジメントシステム」として一括認証を受けているサイト
対象期間 ： 2013年4月～2014年3月
参考ガイドライン ： 環境省「環境会計ガイドライン 2005年版」

・2013年度集計より、海外拠点は対象外としています。(2012年度集計にさかのぼって適用)

環境会計の分析結果(2013年度)

環境保全コスト(投資額と費用額の合算)は、長野岡谷工場、滋賀野洲工場、鹿児島国分工場等で太陽光発電システムを増設したことや各工場の省エネ活動に対する投資などにより、総額56億58百万円となりました。
環境保全効果に伴う経済効果は、産業廃棄物の削減や高効率設備の導入の効果により、総額92億35百万円となりました。

環境会計の考え方
集計対象企業の内部取引については、二重計上にならないようにしています。また、持分比率100%以外のグループ会社については、投資額、費用額、環境保全効果を100%とみなして集計しています。

環境保全コストの考え方
環境保全設備については、その投資額およびランニングコスト、また環境保全活動については、その活動にかかった経費を集計しています。また、研究開発コストについては集計していません。

環境保全効果および経済効果の考え方
環境保全効果および経済効果については、環境保全に関する改善効果が数的に明らかなもののみを積上げで集計しています。
また、研究開発コストに対する「環境保全対策にともなう経済効果」については集計していません。

環境保全コスト

（単位：百万円）

コスト分類	投資額		費用額	
	2012年度	2013年度	2012年度	2013年度
事業エリア内コスト	513	1,112	4,601	3,638
公害防止コスト	308	87	2,517	2,003
地球環境保全コスト	183	1,024	1,045	591
資源循環コスト	22	1	1,039	1,044
上･下流コスト	0	0	219	182
管理活動コスト	3	1	673	672
研究開発コスト	—	—	—	—
社会活動コスト	0	0	38	52
環境損傷対応コスト	0	0	2	1
合計	516	1,113	5,533	4,545

環境保全対策に伴う経済効果

（単位：百万円）

項目	2012年度	2013年度
収入	2,295	2,043
費用削減	5,788	7,192
合計	8,083	9,235

費用対効果

（単位：百万円）

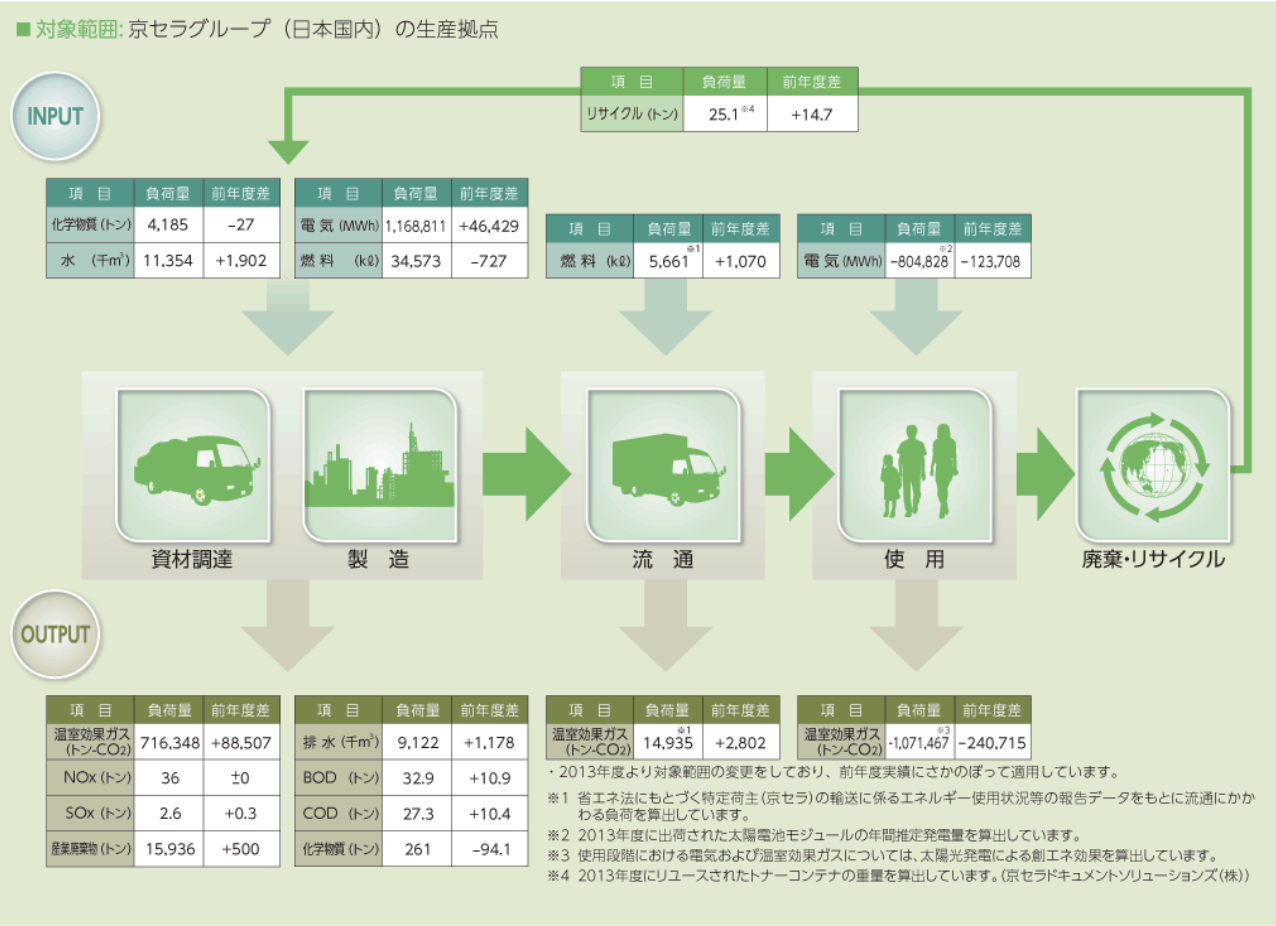
項目	2012年度	2013年度
費用額	5,533	4,545
環境保全対策にともなう経済効果	8,083	9,235
費用対効果	2,550	4,690

環境保全効果

効果内容	2012年度	2013年度	単位
電気削減	73,057	106,634	MWh
燃料削減	11,565	8,471	kℓ(原油換算)
PFC等温室効果ガス削減	9,257	9,420	トン-CO_2
水削減	23,608	34,564	千m^3
化学物質削減	5,447	6,161	トン
廃棄物削減	35,455	74,131	トン

環境負荷の全体像

京セラグループでは、事業活動と環境負荷の関わりを数値データとして把握し、管理を行っています。資材調達、製造、流通、使用、廃棄・リサイクルの各段階のデータを施策の立案や成果の分析・評価に活用し、環境負荷の効果的な低減をはかっています。



項　目	負荷量	前年度差
リサイクル（トン）	25.1※4	+14.7

項　目	負荷量	前年度差
化学物質（トン）	4,185	−27
水　（千m³）	11,354	+1,902

項　目	負荷量	前年度差
電 気（MWh）	1,168,811	+46,429
燃 料　（kℓ）	34,573	−727

項　目	負荷量	前年度差
燃 料（kℓ）	5,661※1	+1,070

項　目	負荷量	前年度差
電 気（MWh）	−804,828※2	−123,708

項　目	負荷量	前年度差
温室効果ガス（トン-CO_2）	716,348	+88,507
NOx（トン）	36	±0
SOx（トン）	2.6	+0.3
産業廃棄物（トン）	15,936	+500

項　目	負荷量	前年度差
排 水（千m³）	9,122	+1,178
BOD　（トン）	32.9	+10.9
COD　（トン）	27.3	+10.4
化学物質（トン）	261	−94.1

項　目	負荷量	前年度差
温室効果ガス（トン-CO_2）	14,935※1	+2,802

項　目	負荷量	前年度差
温室効果ガス（トン-CO_2）	-1,071,467※3	−240,715

・2013年度より対象範囲の変更をしており、前年度実績にさかのぼって適用しています。

※1 省エネ法にもとづく特定荷主（京セラ）の輸送に係るエネルギー使用状況等の報告データをもとに流通にかかわる負荷を算出しています。

※2 2013年度に出荷された太陽電池モジュールの年間推定発電量を算出しています。

※3 使用段階における電気および温室効果ガスについては、太陽光発電による創エネ効果を算出しています。

※4 2013年度にリユースされたトナーコンテナの重量を算出しています。（京セラドキュメントソリューションズ（株））

INPUT項目

化学物質	PRTR法対象物質（第1種指定化学物質）の使用量
水	上水・工業用水・地下水の使用量
電　気	電力会社からの購入電力量
燃　料	エネルギーとして使用するガス・軽油・重油等の使用量（原油換算）

OUTPUT項目

温室効果ガス	電気・ガス・燃料の使用にともなって発生するCO_2、およびPFC等（6種類）のガス排出量
NOx	ガス・燃料などの燃焼にともなう窒素酸化物の負荷量
SOx	燃料の燃焼にともなう硫黄酸化物の負荷量
産業廃棄物	事業活動にともなって生じた産業廃棄物の排出量
排　水	河川などへの排水量（下水道への排水を除く）
BOD	生物化学的酸素要求量の負荷量
COD	化学的酸素要求量の負荷量
化学物質	PRTR法対象物質（第1種指定化学物質）の排出・移動量

グリーンプロダクツ　～製品における環境配慮～

環境製品の開発

京セラグループでは、販売するすべての製品が地球環境に貢献するものでありたいと考え、環境に配慮した製品開発に努めています。
京セラでは、環境に配慮した製品設計を行うため「環境配慮コンセプト」を明確にしています。また、地球温暖化防止、省エネ、省資源、有害物質の削減に積極的に貢献する製品を「環境商品」として定め、製品ごとに環境配慮コンセプトにもとづいた評価基準を設定しています。その結果、2013年度は99%が環境商品となりました。
今後も環境に配慮した製品を世の中に供給し続けられるよう積極的な活動を展開していきます。

環境配慮コンセプト

京セラでは、「地球温暖化防止·省エネ性」、「資源循環性」、「環境保全·製品安全性」の3つのテーマを最重要課題と考え、それぞれについて、製品開発の段階で環境に配慮すべきコンセプトを明確に設定しています。

■負荷低減コンセプト

製品自体がもつ環境負荷をできる限り低減させる要素

■保護貢献コンセプト

製品が使用されることによってお客様や社会全体での環境負荷の低減に貢献する要素

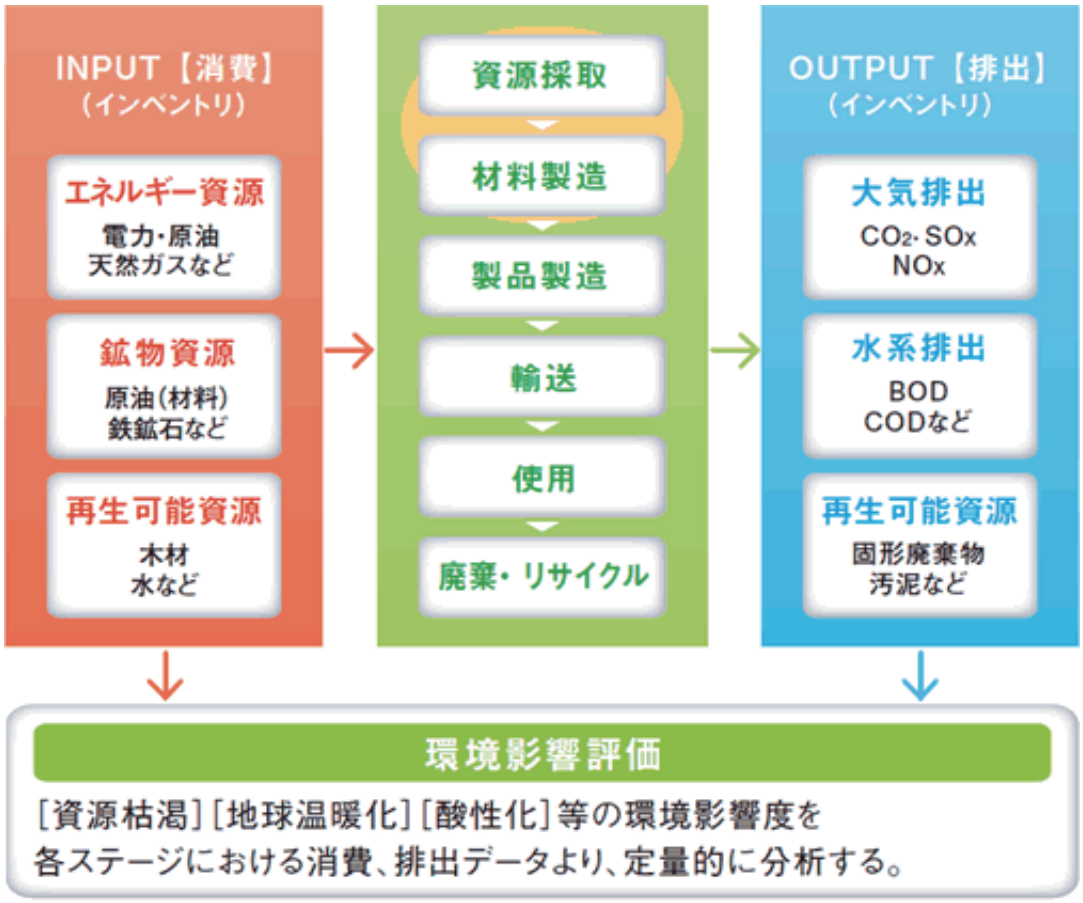
環境配慮コンセプト

プリンター・複合機の環境配慮設計

京セラドキュメントソリューションズ（株）では、部品の交換や廃棄を低減する長寿命設計や、リデュース・リユースやリサイクルに配慮した3R設計、温室効果ガスの排出を抑制する低消費電力設計などさまざまな面において環境に配慮した設計に取り組んでいます。

設計段階においては、新製品の開発初期の段階からそれぞれの開発ステップにおいて「環境配慮設計基準」にもとづく設計を行い、「環境配慮設計チェックシート」などをもとに環境配慮設計がなされているかを評価し、製品開発に取り組んでいます。

また、製品やサービスを、資源の採取から製造、輸送、使用、廃棄・リサイクルの各ステージで使われた資源やエネルギー、排出物の量を数値化するライフサイクルアセスメント（LCA）を全製品で実施し、製品の環境負荷低減に努めています。



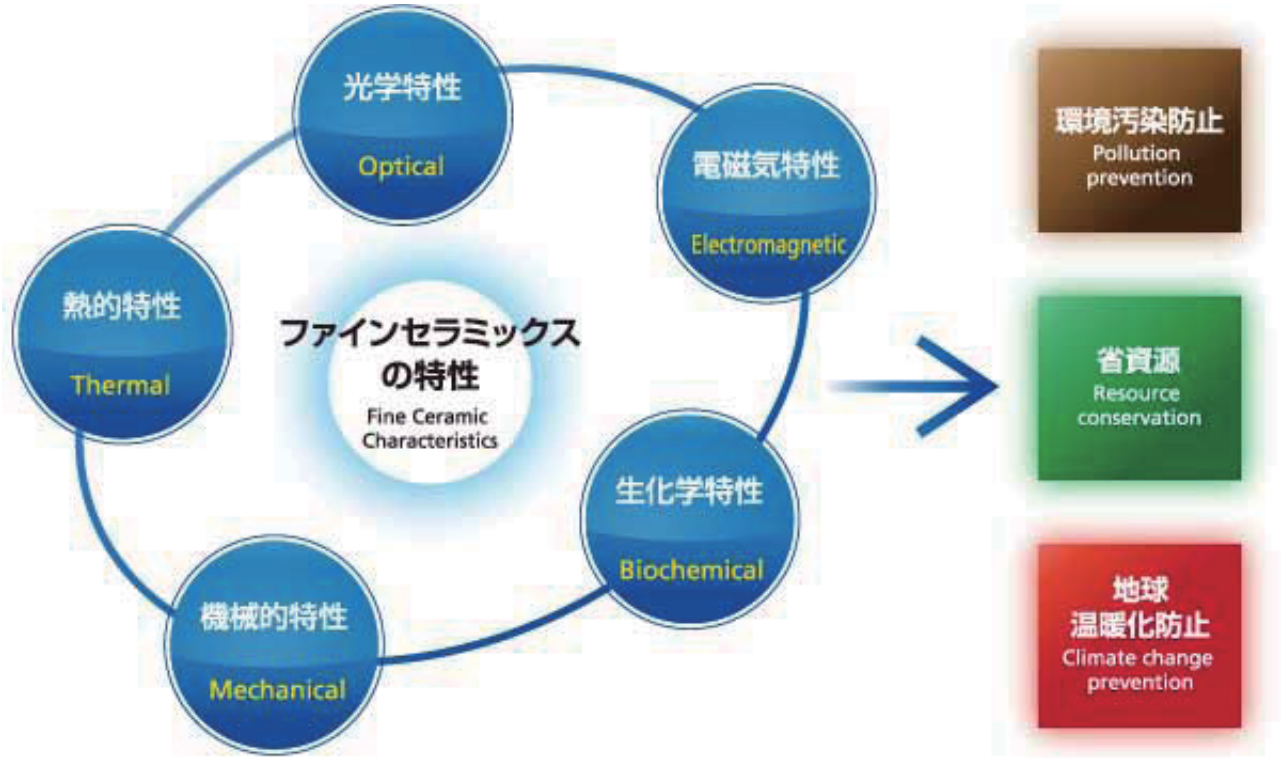
ライフサイクルアセスメント

環境に配慮した製品開発

京セラグループでは、ファインセラミック製品、エネルギーマネジメントシステム（HEMS、BEMS）、固体酸化物形燃料電池（SOFC）、LED照明、太陽光発電システムなど、環境に配慮した製品の開発を行っています。

ファインセラミック製品

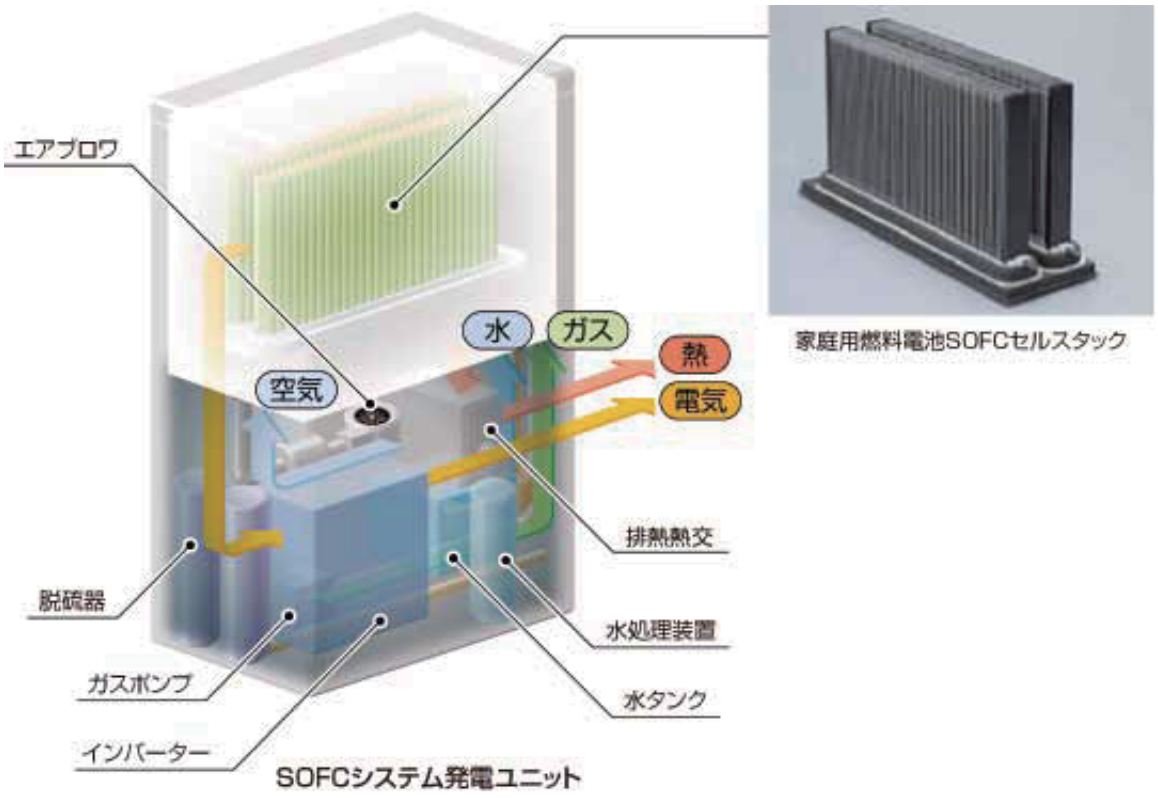
ファインセラミックスは、エコロジカルマテリアルの代表的素材となっています。優れた機械的特性や電磁気特性、熱的特性等を活かし、環境、エネルギー、自動車など各種産業用の機械・装置に多用され、環境汚染防止、省資源、地球温暖化防止に貢献しています。



家庭用燃料電池（SOFC）セルスタック

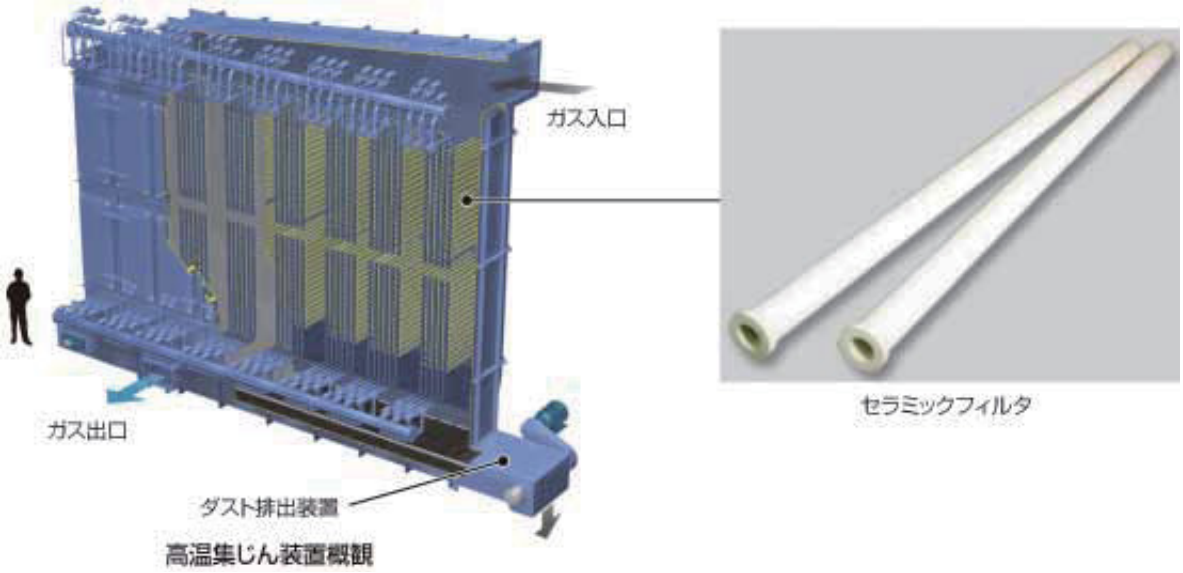
家庭用燃料電池は電気を作る発電ユニットと、発電時に発生する熱でお湯を作る排熱利用給湯暖房ユニットの2つで構成されています。エネルギー効率が高く、地球温暖化防止の原因となるCO_2など温室効果ガスの発生が極めて少なく、環境に配慮したシステムとして、今後の普及が期待されています。京セラは、発電効率の高い固体酸化物形燃料電池（SOFC）の心臓部であるセルおよびセルスタックの開発を進め、セルの材料に耐熱性、耐久性に優れたファインセラミックスを用いることで、世界最高水準の発電効率※を実現しました。

※ 家庭用コージェネレーションシステムにおいて（2013年1月24日現在）



セラミックフィルタ

優れた耐熱性を持つセラミックフィルタは、大型ゴミ焼却プラントなどの排ガス処理装置に使用され、排熱エネルギーの高効率利用に用いられています。従来の、ろ布製バグフィルタの使用温度域（150～200℃）に比べ、高い温度域（300～900℃）で集塵処理が可能となり、排熱利用時のエネルギー効率向上、水洗処理によるフィルタの再利用が可能となっています。

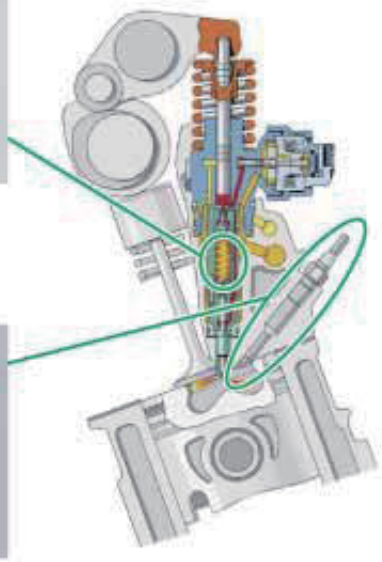


セラミックグロープラグ＆積層型ピエゾ素子

セラミックグロープラグは、エンジンの始動補助（着火）に加え、排ガス中の有害物質の発生抑制に貢献しています。また、積層ピエゾ素子は、圧電セラミックスを利用し、燃料噴射装置用の部品として燃料の高圧噴射および噴射量の精密な制御による燃焼の最適化に貢献しています。

積層型ピエゾ素子

セラミックグロープラグ



ディーゼルエンジンの断面図

アルミ溶湯部品

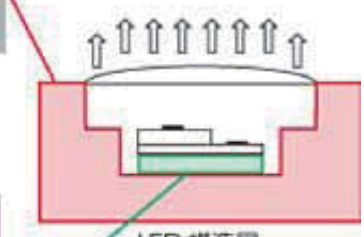
京セラの窒化珪素材料は、高温強度、耐熱衝撃性、耐食性に優れています。自動車エンジンやアルミホイール製造用アルミ溶湯装置に用いることで、部品の長寿命化、溶湯中への不純物溶出防止等の効果があり、廃棄物削減、製品品質向上に貢献します。

アルミ溶湯部品

LED用パッケージ＆単結晶サファイア基板

セラミック材料は、LEDから発生する熱を効率よく放散できるため、LEDの発光効率を下げることなく、長寿命、高信頼性を維持することができます。これにより高輝度LEDを実現することが可能になりました。
また、単結晶サファイアは、LEDのベース基板として、携帯電話や液晶テレビのバックライトなどの製品に採用されています。

LED 用パッケージ



LED 構造図

単結晶サファイア基板

切削工具

フライス工具

フライス工具は金属切削の幅広い工程で使用されています。切削抵抗の低減と高い耐欠損性を両立し、安定加工・長寿命化による生産性の向上に貢献しています。

フライス工具

使用済み切削工具とチップケースのリサイクル

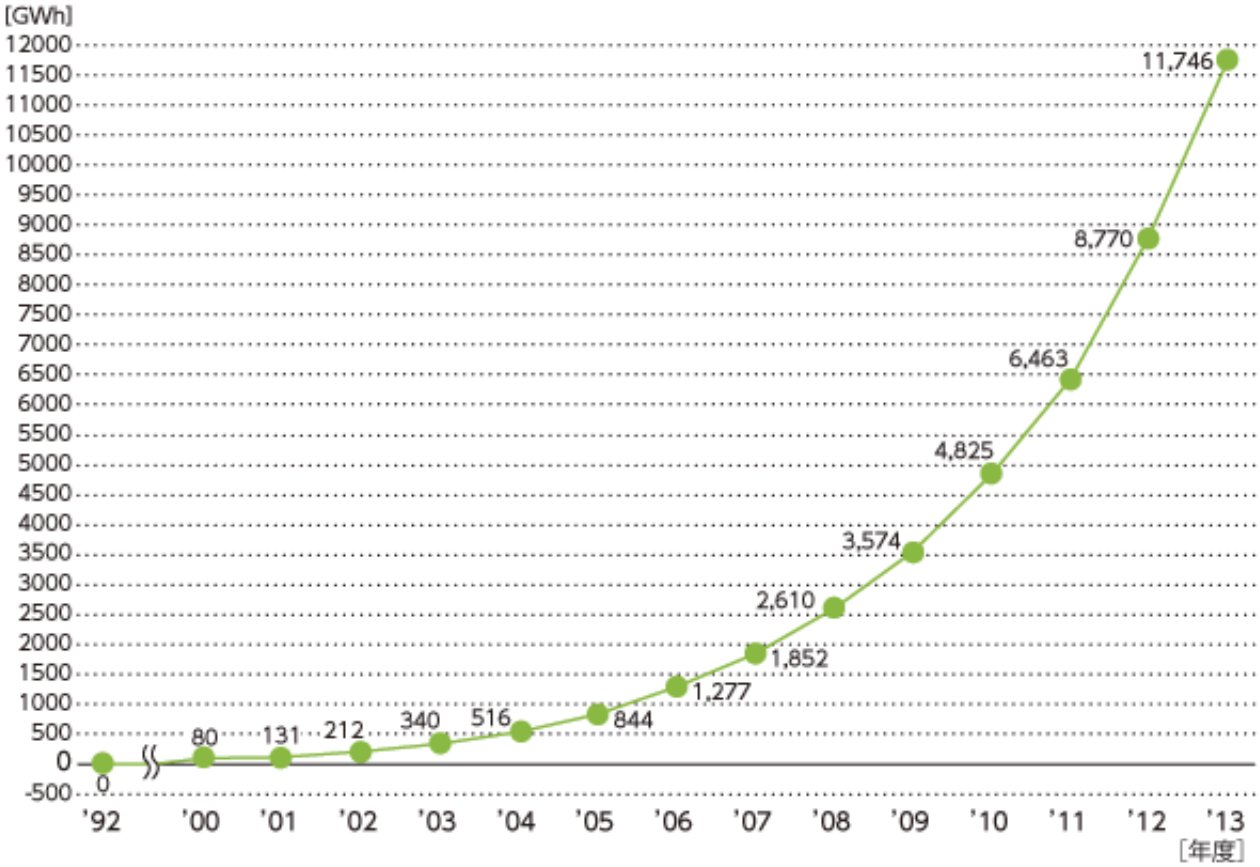
京セラでは、ユーザー様の生産現場で使用された後の切削工具とチップケースの回収・リサイクルを行っています。
回収したチップやケースを、原料粉末やRPF（固形燃料）、路盤材として活用するスラグなど、それぞれの用途に適切にリサイクルすることで、廃棄物削減と資源の有効利用に取り組んでいます。

太陽光発電システム

京セラは、オイルショックを契機に1975年より、石油等の天然資源に代わる代替エネルギーとして太陽光発電の技術が必要であるという考えから、太陽電池の研究開発をスタートさせました。以来40年近くにわたり、社会情勢の変化にも揺らぐことなく、地道に事業活動を続け、国内外の市場に向けてソーラーエネルギー製品を供給しています。
京セラでは太陽光発電システムが設置後に発電した累積発電量※1から生産時の使用電力量※2,3を差し引いたものを「創エネ効果」として算定しています。1kWの太陽光発電システムを生産する際に消費する電力は約1,550kWhであり、この太陽光発電システムが20年間（耐用年数）で発電する電力は、20,640kWhとなります。その結果、1kWあたりの創エネ効果としては19,090kWhになります。
京セラがこれまでに生産・販売した太陽光発電システムは、5,150MWとなり、これらによる創エネ効果は11,746GWhになりました。設置後20年間発電が継続すると想定した場合、CO_2削減効果は38,513千トン※4となり、日本の全森林が1年間に吸収するCO_2量の約43.0%※5,6に相当します。

太陽光発電システムの「創エネ効果」
＝設置後の累積発電量 － 生産時の使用電力量

[創エネ電力量]



※1 全国16地点における京セラのシミュレーションによる予測発電電力量の平均から計算

※2 エネルギーペイバックを1.1年（年生産規模：100MW以上）として推定生産時使用電力量を算定（システム規模30MW／年屋根置き）、耐用年数20年とする（出典：NEDO委託業務成果報告書（太陽光発電研究組合）「太陽光発電評価の調査研究」平成13年3月）。出典内容の改定により創エネ電力量を見直しています。

※3 1992年から2011年までに出荷した太陽光発電システムの推定生産時使用電力量で、生産した製品が発電を開始する年に計上（例：1992年の生産電力量は1993年に計上）

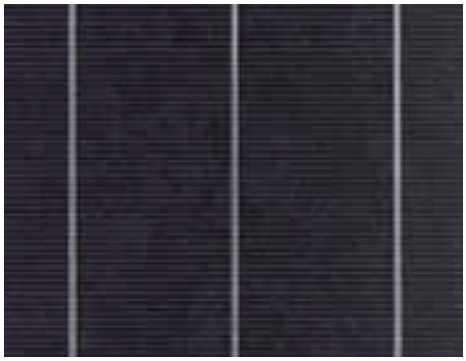
※4 1kWhあたり360g-CO_2で算出

※5 森林1ha（10,000m^2）あたりのCO_2吸収量は3.57トン-CO_2（出典：太陽光発電導入ガイドブック＜本編＞2000年改訂版 NEDO）

※6 日本の森林面積を250,800km^2として算定（出典：林野庁「森林資源の現況（H24.3.31現在）」）

■変換効率18.6%を達成した多結晶シリコン太陽電池

京セラは、1982年に世界に先駆けて多結晶シリコン太陽電池の本格的な量産化に成功して以来、長きにわたる太陽電池の開発を通して、高効率化技術の蓄積をはかり、生産技術を進化させてきました。2014年2月には、結晶品質の向上や電極工程の改善などにより、さらなる高効率化を実現し、変換効率18.6%を達成しました。今後も、太陽電池をセル工程から量産する強みを生かし、生産技術を向上させていくことで、より高効率・高品質な太陽電池を展開し、太陽光発電システムの普及と地球環境への貢献をはかっていきます。



多結晶シリコン太陽電池セル

■国内最大級※鹿児島七ツ島メガソーラー発電所が稼働を開始

2013年11月、鹿児島七ツ島に国内最大級となる総出力70MWの「鹿児島七ツ島メガソーラー発電所」が完成し、稼働を開始しました。同発電所は、(株)IHI様が所有する約127万m^2(東京ドーム約27個分)の敷地に、京セラ製太陽電池モジュール約29万枚を供給し建設されました。年間発電電力量は、約79,000MWhで、一般家庭約22,000世帯分の年間電力使用量に相当し、約25,000トンのCO_2削減が見込まれています。今後も太陽光発電による環境ビジネスの実現によって地域活性化に寄与するとともに、再生可能エネルギーの普及を促進することで地球環境ならびに地域や人類社会に貢献していきます。

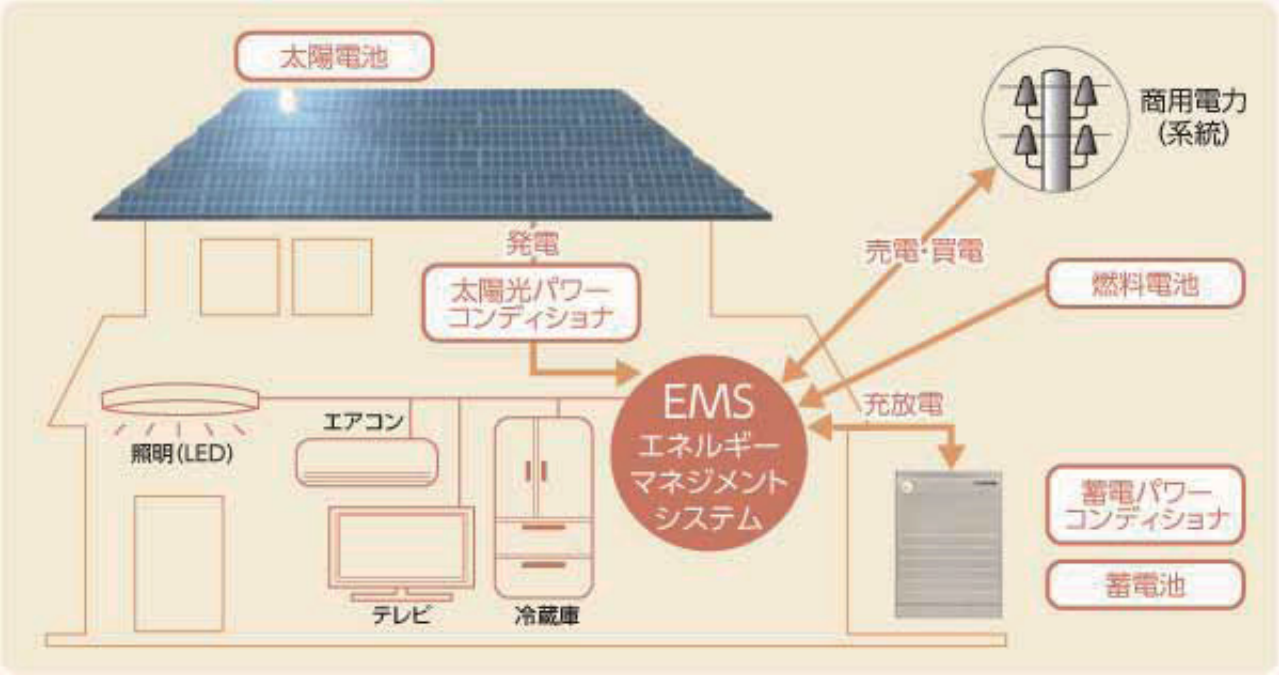
鹿児島七ツ島メガソーラー発電所

※ 2013年11月4日現在(京セラ調べ)

エネルギーマネジメントシステム

SOFC燃料電池の「創エネ技術」や、「通信技術」の強みを活かし、エネルギーを効率的に制御する京セラ独自の「ホームエネルギーマネジメントシステム(HEMS)」を開発しています。これにより、太陽電池やSOFC燃料電池、そして蓄電池を商用電力と連携させて最適な電力制御を行います。また、パソコンやスマートフォンなどで電力の使用状況を「見える化」し、より効率的な電力消費を実現します。

一方、コンビニエンスストアなどの商業施設向けには、各種センサーにより消費電力データを収集、解析することで、太陽光発電や蓄電システムとLED照明や空調機器、大型冷蔵庫などの設備機器の効率的な運用管理を実現する「ビルエネルギーマネジメントシステム(BEMS)」を提供しています。



ホームエネルギーマネジメントシステム

プリンティングデバイス

a-Si感光ドラム

高耐久アモルファスシリコン(a-Si)感光ドラムは、レーザープリンターや複合機等の基幹部品として搭載され、機器本体の長寿命化、メンテナンスコストの削減、廃棄物の削減に貢献しています。

高耐久a-Si感光ドラム

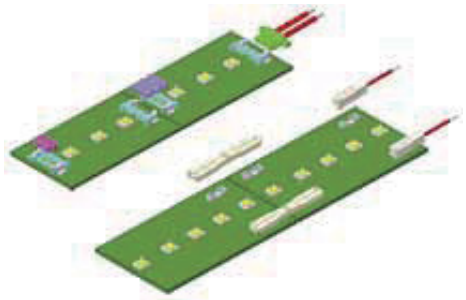
LED照明

京セラのLED照明は、白色LEDランプを光源に採用しています。太陽光に近い光を再現し、優しく自然な光で快適な空間を演出します。蛍光灯と比べて消費電力量を少なくするだけでなく、LEDランプのパッケージにセラミックスを使用することで、一般的な樹脂パッケージの2.5倍となる約10万時間の期待寿命を実現しています。

京セラのLED照明が採用された
コンビニエンスストア

LED照明・LEDバックライト用コネクタ

コネクタ本体の高さが1.4mmの超低背で配光の妨げにならない設計を実現し、小型・薄型機器へのLED実装に貢献しています。



LED、コネクタが実装された基板のイメージ

LED用透明封止材料

LEDは、ガリウム化合物等の素子が透明樹脂によって封止されたものであり、封止樹脂の特性が寿命に影響します。京セラケミカル(株)では、高い透明性を長期間維持する透明封止材料を提供しています。

LED用透明封止材料

有機材料

ハロゲンフリー材料

塩素や臭素などのハロゲン系元素は、燃焼した際にダイオキシンなどの有害物質を発生させる可能性があることから、欧州を中心として世界各国の化学物質関連法令で使用が規制されています。京セラケミカル（株）では、これらの法規制に対応したハロゲンフリー※材料を数多く開発しており、化学物質による環境負荷低減に貢献しています。

※ JPCA（日本電子回路工業会）規格値にもとづく。

半導体封止材料

低VOC材料

VOC（Volatile Organic Compounds：揮発性有機化合物）とは、揮発性を有し、大気中で気体状となる有機化合物の総称であり、トルエン、スチレンなど多種多様な物質が含まれています。VOCは、人の健康への影響が懸念される浮遊粒子状物質および光化学オキシダントなどの原因のひとつとされています。京セラケミカル（株）では、モーターなどの絶縁処理に使う絶縁ワニス分野で、VOCの発生を従来の1/50以下に低減し、臭気も大幅に減らしたスチレンフリーワニスを開発し、販売しています。

絶縁ワニス

グリーン調達の推進

深刻化する地球環境問題へ対処していくためには、自社のみならずお取引先様を含めたサプライチェーン全体での取り組みが重要と考え、京セラでは1998年度より、「京セラグリーン調達ガイドライン」を策定し、グリーン調達を推進してきました。2013年度には、このガイドラインを見直し、グリーン調達を推進する際の製品スペックの基準を定めた「京セラ環境負荷物質ガイドライン」ならびに京セラが考える環境保護活動の指針を記述した「京セラ環境保護活動ガイドライン」を策定し、お取引先様との連携強化をはかっています。

製品環境規制への対応

現在、人体への影響や環境汚染防止の視点から化学物質の管理や使用制限に関する規制（RoHS指令※1やREACH規則※2など）が強化されつつあり、より地球環境に配慮した製品づくりが求められています。その対応として、京セラでは全社的な対応方針の策定や環境法令に関する情報の共有化をはかることを目的として、定期的に「製品環境品質会議」を開催しています。加えて、各製造部門では、購入品の含有化学物質情報の入手を行うとともに、工程での化学物質の管理を徹底し、環境規制への対応をはかっています。

※1　電気電子機器に含まれる特定含有物質の使用制限

※2　化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則

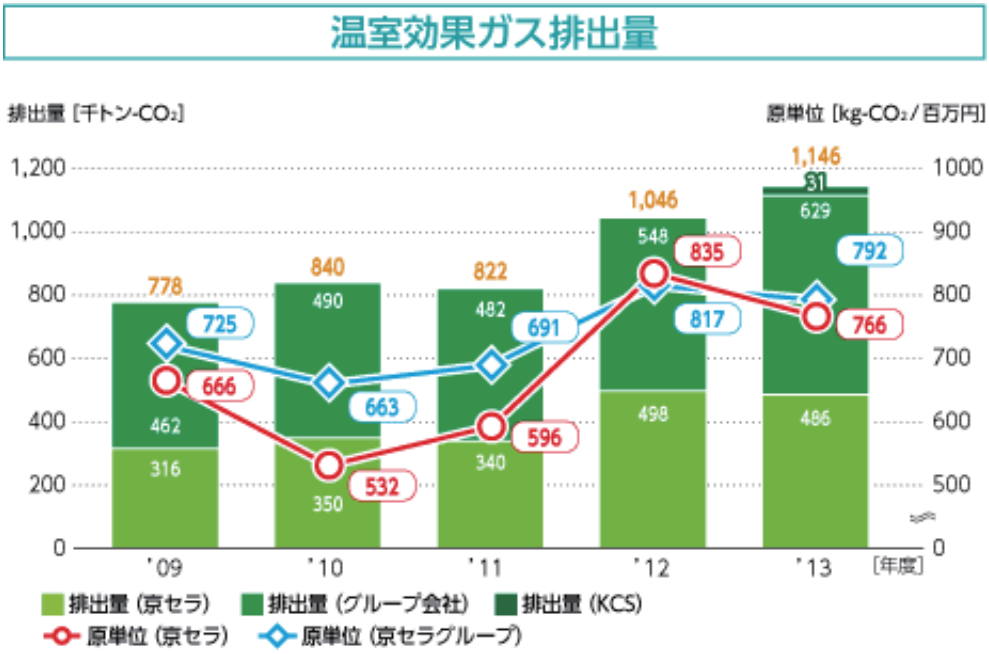
グリーンファクトリー　～工場・事業所における環境配慮～

省エネルギー・地球温暖化防止への取り組み

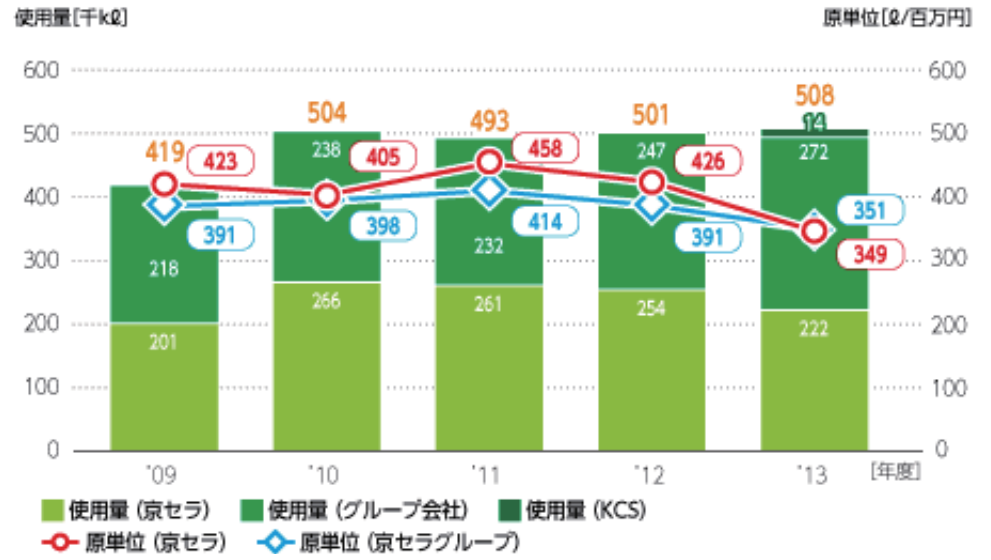
エネルギー消費が拡大するにつれて、地球温暖化等の影響が発生しており、産業活動においても限りあるエネルギー資源を有効に利用することが、世界人類の共通の課題となっています。京セラグループでは、温室効果ガスならびにエネルギーの削減目標を設定、事業活動における省エネルギー対策をはじめとするさまざまな地球温暖化防止対策に取り組んでいます。

省エネルギー・温室効果ガス排出量削減の取り組み

2013年度、京セラグループでは、京セラサーキットソリューションズ（株）（KCS）の事業承継による増加があったものの脱臭装置の運用改善、廃熱の有効利用などにより、2012年度に比べ温室効果ガス排出量原単位を3.1%削減し、総エネルギー量原単位は、10.2%削減しました。



総エネルギー量

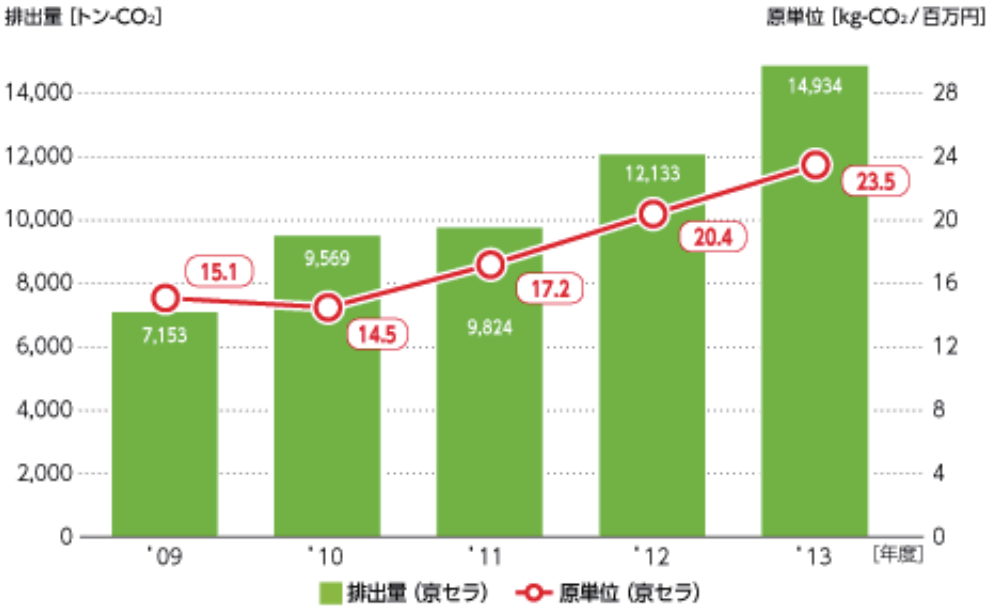


·排出係数を地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）にもとづく算定としています。
·温室効果ガスは、CO_2、CH_4、N_2O、PFC、HFC、SF_6を表しています。
·海外はIEA CO_2 EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION Highlights（2012 Edition）の各国の電気の排出係数を用いて算出しています。
·2013年度は新たな事業承継（KCS）により温室効果ガス排出量、総エネルギー量が増加しています。（2013年10月～2014年3月までの6ヶ月間のデータ）

貨物輸送にともなうCO_2排出量削減の取り組み

京セラグループでは、輸送経路を短縮する見直しや貨物を集約し輸送回数を削減するなどの対策を実施しましたが、太陽電池モジュールの生産の増加などにより、貨物輸送に伴うCO_2排出量原単位は2012年度に比べ15.2%増加となりました。

貨物輸送にともなうCO2排出量



■グリーンカーテンの取り組み

京セラグループでは、ゴーヤやヘチマ、朝顔などのつる性の植物で窓を覆うことで、夏の強い日差しを遮り、室内の温度上昇抑制に効果的な「グリーンカーテン」の取り組みを推進しています。2013年度は、国内工場・事業所30拠点、海外4拠点で実施し、すべてのグリーンカーテンを合計すると、全長が982m、総面積は面積4,191m^2（テニスコート約16.1面分）となり、年間約15,000kg-CO_2 の削減効果が得られました。2014年度は、34拠点で実施する予定です。

グリーンカーテン
（福島棚倉工場）

取り組み事例

太陽光発電システムの設置

京セラグループでは、京セラ本社ビルや京セラの北米統括会社である KYOCERA International Inc.など、国内外の拠点に太陽光発電システムを導入しています。
2013年度は、滋賀蒲生工場、滋賀八日市工場をはじめ、国内9拠点に再生可能エネルギー全量買取制度の対象となる太陽光発電システムを5.6MW新設しました。これにより、京セラグループの国内外に導入された太陽光発電システムは8.3MWを超えました。今後も引き続きグループの各拠点に積極的に太陽光発電システムの導入を進め、事業活動におけるCO_2排出量の削減を推進していきます。

日本国内

■ 北海道北見工場（115kW）
（2010年度導入）

■ 福島棚倉工場（230kW）
（2010年度導入、2011年度増設）

■ 千葉佐倉事業所（493kW）
（1984年度導入、2013年度増設）

■ 長野岡谷工場（173kW）
（2010年度導入、2013年度増設）

■ 三重伊勢工場（80kW）
（2004年度導入）

■ 滋賀蒲生工場（491kW）
（2010年度導入、2013年度増設）

■ 滋賀八日市工場(1,137kW)
(2005年度導入、2010年度、2011年度、
2012年度、2013年度増設)

■ 滋賀野洲工場(590kW)
(2010年度導入、2013年度増設)

■ 鹿児島川内工場(649kW)
(2010年度導入、2013年度増設)

■ 鹿児島国分工場(1,100kW)
(2005年度導入、2013年度増設)

■ 鹿児島隼人工場(40kW)
(2005年度導入)

■ 本社(214kW)
(1998年度導入)

■ 横浜事業所(58kW)
(2011年度導入)

■ 京セラドキュメントソリューションズ
(株)本社(12kW)
(2007年度導入)

■ 京セラドキュメントソリューションズ
(株)
玉城工場(50kW)
(2010年度導入)

■ 京セラドキュメントソリューションズ
(株)
枚方工場(60kW)
(2005年度導入)

■ 京セラコネクタプロダクツ(株)本社
(130kW)
(2011年度導入)

■ 京セラSLCテクノロジー(株)
京都綾部工場(500kW)
(2013年度導入)

■ 京セラケミカル(株)郡山工場
(1,500kW)
(2013年度導入)

海外

■ KYOCERA Document Solutions Espana S.A.
（スペイン）（36kW）
（2007年度導入）

■ KYOCERA International, inc.
（アメリカ）（279kW）
（2005年度導入）

■ KYOCERA Document Solutions Deutschland GmbH.
（ドイツ）（15.6kW）
（2007年度導入）

■ 上海京セラ電子有限公司
（中国）（155kW）
（2009年度導入、2012年度増設）

■ 京セラ（天津）太陽エネルギー有限公司（中国）
（93kW）
（2010年度導入）

■ KYOCERA Solar Europe s.r.o.
（チェコ）（8kW）
（2005年度導入）

■ KYOCERA Mexicana, S.A. de C.V.
（メキシコ）（100kW）
（2010年度導入）

脱臭装置運用改善による省エネ

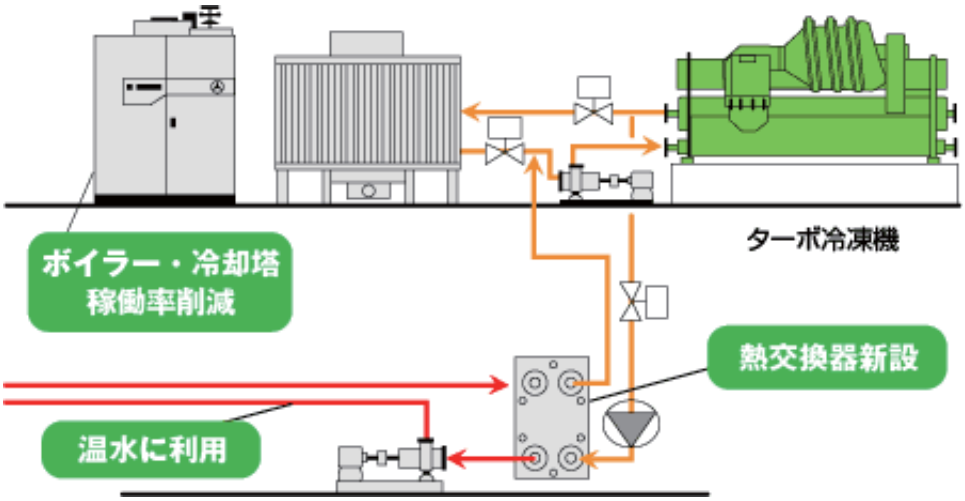
鹿児島国分工場では、製造工程に脱臭装置を使用しており、燃料にLNGを使用しています。2013年度は、この脱臭装置の運用方法を見直し、脱臭装置の集約、触媒の燃焼設定温度の適正化などの改善を行い、CO_2排出量の削減をはかりました。

【年間CO_2排出削減量】
650トン-CO_2

脱臭装置

排熱利用によるCO_2排出量の削減

鹿児島川内工場では、クリーンルームの温度・湿度を管理するため、冷凍機やボイラーを稼働させていますが、熱交換機を新設し、ターボ冷凍機からの排熱を有効利用することでボイラーや冷却塔の稼働を抑え、CO_2排出量の削減をはかりました。



【年間CO_2排出削減量】
440トン-CO_2

省エネ設備への切替によるCO_2排出量の削減

鹿児島川内工場では、製造工程で真空ポンプを使用しており、多くの電力を使用していました。2013年度は、変更可能なものは消費電力の小さなブロアへ変更を行い、CO_2排出量の削減をはかりました。

【年間CO_2排出削減量】
260トン-CO_2

真空ポンプ

ボイラー設備の更新によるCO_2排出量の削減

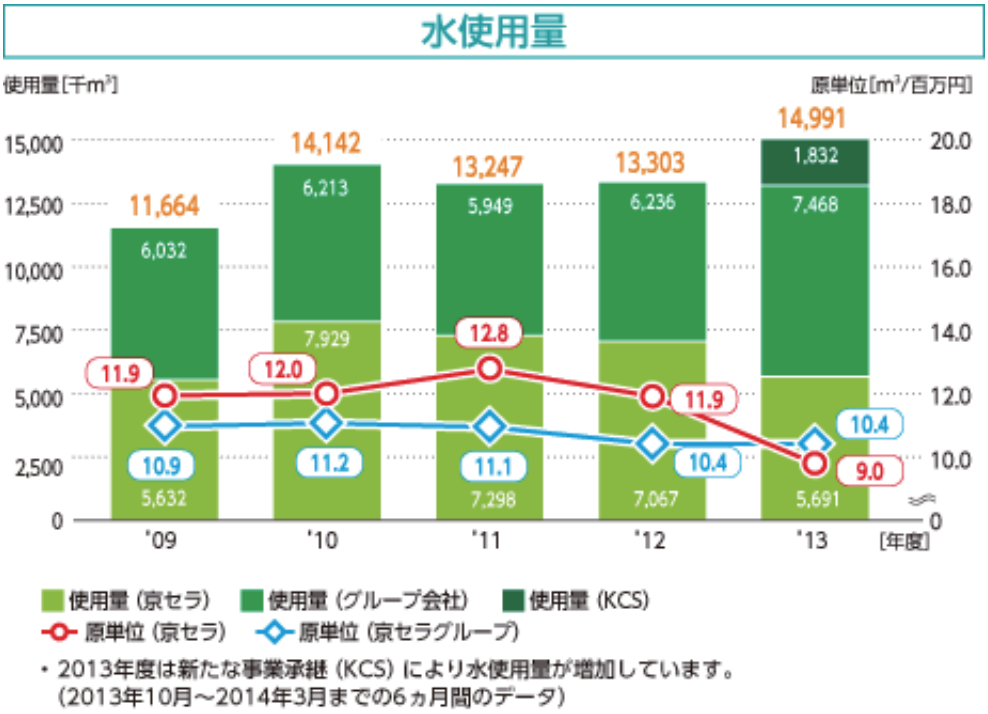
滋賀野洲工場では、主に空調用として灯油ならびにLNGを燃料とするボイラーを稼働させ、蒸気の供給を行っていました。2013年度は、灯油燃料のボイラーからLNG燃料のボイラーに切り替え、設備の運用方法を見直したことによりCO_2排出量の削減をはかりました。

【年間CO_2排出削減量】
120トン-CO_2

新たに導入したボイラー

水資源の有効活用への取り組み

京セラグループでは、製造設備の洗浄や冷却用などに多くの水を使用します。限りある水資源を有効に使用して地球環境保護に貢献するため、具体的な削減目標を設定して活動を展開しています。2013年度は、京セラサーキットソリューションズ(株)(KCS)の事業承継により使用量は増加しましたが、生産工程の改善やリサイクル設備の導入などを実施したことにより、水使用量原単位は、2012年度のレベルを維持しました。



取り組み事例

超純水の再利用による水使用量の削減

KYOCERA Crystal Device (Thailand) Co., Ltd.およびKYOCERA Crystal Device Philippines,Inc.では、排水処理を行ったうえで排出を行っていました。2013年度からはリサイクル設備を設け、工業用水として再利用することで水使用量の削減をはかりました。

【年間水使用削減量】
22,730m^3

排水リサイクル設備

廃棄物の削減・再資源化への取り組み

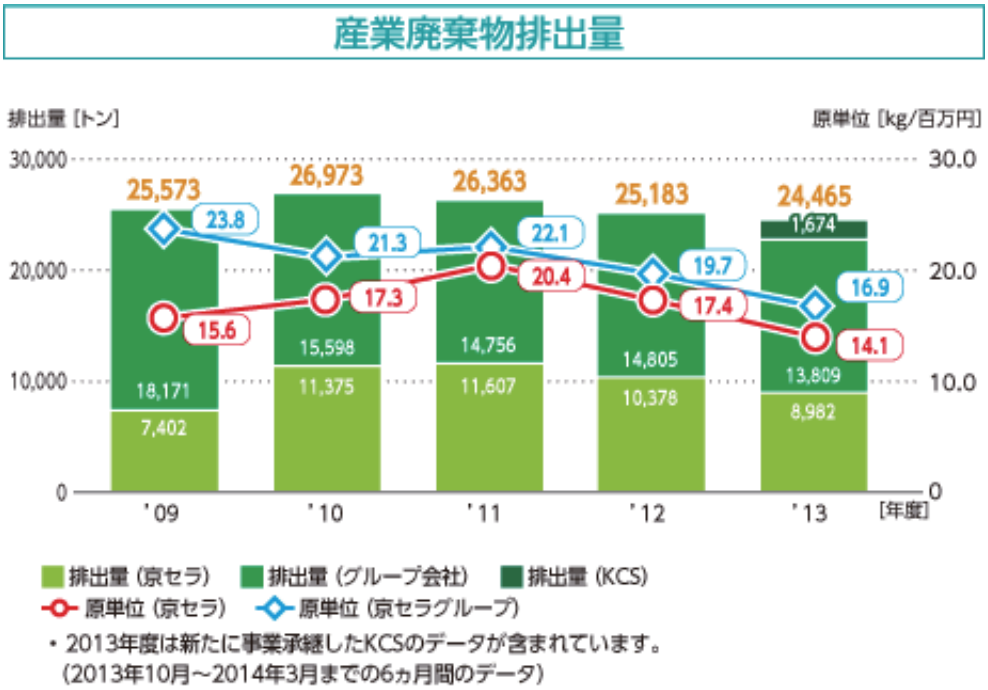
循環型社会の形成が求められる中、京セラグループでは、1991年度から廃棄物削減の基本方針を定め、廃棄物削減活動を展開しています。

廃棄物削減の基本方針

1.ごみの発生源となるものを持ち込まない。
2.事業活動における廃棄物の発生を抑制する。
3.発生した廃棄物については再資源化する。
4.再資源化できない廃棄物については無害化する。

廃棄物削減の取り組み

2013年度、京セラグループでは、工程で発生する廃液の処理方法の見直しや廃液処理設備の導入などを実施したことにより、2012年度に比べ産業廃棄物排出量原単位を14.1%削減しました。



・2013年度は新たに事業承継したKCSのデータが含まれています。
(2013年10月~2014年3月までの6ヵ月間のデータ)

ゼロエミッションの推進

京セラグループ(日本国内)では、ゼロエミッションを推進しており、自治体から処理方法が指定されている一部の廃棄物を除き、廃棄物の最終処分場における埋め立て量(中間処理業者から排出される廃棄物の埋め立て量を含む)が廃棄物量の0.5%以内と定めています。現在、京セラグループ(日本国内)では、全社でゼロエミッションを達成しており、今後も継続して取り組みを行っていきます。

取り組み事例

廃液処理方法の変更による産業廃棄物の削減

鹿児島川内工場における切削工具の製造工程から発生する研削廃液には、希少金属であるタングステンが含まれています。2013年度からは、この研削廃液からタングステンを回収できるよう処理方法の見直しを行い、汚泥を有価売却することで産業廃棄物を削減しました。

研削廃液処理設備

タングステンを含む汚泥

【年間廃棄物排出削減量】
660トン

廃液処理設備の導入による産業廃棄物の削減

滋賀蒲生工場では、セラミックの加工工程から発生する有機物濃度の高い研削廃液を外部へ委託して処分を行っていました。2013年度からは、この研削廃液を好気性生物による分解処理を行う新たな廃液処理設備を導入することで社内処理が可能となり、産業廃棄物の削減をはかりました。

【年間廃棄物排出削減量】
240トン

研削廃液曝気槽（好気性生物による有機物分解）

化学物質管理の取り組み

化学物質の中には、環境汚染の原因となり、長期間にわたって蓄積されることで、人の健康や生態系に悪影響を及ぼすものもあります。このため、京セラグループでは、自主管理基準を定め、環境負荷の低減活動を行っています。また、京セラグループ（日本国内）では、PRTR法で定められている第1種指定化学物質について、排出量、移動量の管理徹底をはかっています。

PCB廃棄物の管理、処分計画

京セラグループ（日本国内）では、PCB（ポリ塩化ビフェニル）廃棄物について、法令に則り、管理台帳を作成して厳重に保管しています。
これらの廃棄物について、日本環境安全事業（株）へ早期登録を行い、順次処分を実施しています。

PCB搬出作業（鹿児島川内工場）

取り組み事例

排水処理場の導入による環境負荷の低減

京セラSLCテクノロジー（株）京都綾部工場ならびにKYOCERA Vietnam Company Limitedでは、新工場の建設に合わせて、2013年度に排水処理場を新設し、環境負荷の低減活動に取り組んでいます。
また、生産工程において排水が発生するポイント毎に水質分析を行い、汚れが比較的少ない水については、生産設備に付帯したリサイクル設備を経由して、再び生産工程で利用しています。これにより、排水量を削減するとともに、排水処理用薬品の使用量削減をはかりました。

京セラSLCテクノロジー（株）京都綾部工場に新設した排水処理場

グリーンコミュニケーション　～地域社会との環境コミュニケーション～

子どもたちへの環境教育支援

京セラグループ環境出前授業

京セラグループでは、次代を担う子どもたちが、学校教育の中で、環境問題やエネルギーに対して理解を深め、地球を思う心を育てられるよう、地域に密着した社会貢献活動「環境出前授業」を2002年度より実施しています。また、2009年度からは、日本で蓄積したノウハウを活かして中国でも授業を開始しています。

2013年度は、国内では京セラグループ26拠点(13都道府県)の周辺地域を中心に、218の小学校で13,460名の子どもたちに授業を実施しました。また、中国においても2都市の小学校で830名の子どもたちに授業を実施し、2002年度からの受講者数は、国内外累計で80,693名となりました。このような啓発活動を地道に継続していくことが重要であると考えており、今後も子どもたちの心に地球を思う気持ちが芽生えるきっかけづくりに努めていきます。

熱心に授業を受ける子どもたち(日本)

太陽電池キットを用いた体験学習(中国)

子ども向け環境教育「Kid's ISOプログラム」の実施

京セラドキュメントソリューションズ(株)では、国際的な環境プログラム「Kid's ISOプログラム」の一環として、子どもたちに自ら家庭や地域のリーダーとなって省エネやゴミの削減に取り組んでもらうことを目的とした授業を、2005年より実施しています。2013年度は、三重県の複数の小学校で8回の授業を行い、のべ170名の児童が参加しました。

Kid's ISOプログラム

生物多様性保全への取り組み

私たち人類のくらしは、さまざまな自然の恵みによって成り立っています。一方で、近年、日本の国土面積の1/5にも相当する森林が、毎年世界から失われており、また、ここ数百年の人間活動の影響で、生物種の絶滅速度は1,000倍に加速したといわれるなど、生物多様性を取り巻く状況は、極めて深刻となっています。
京セラグループでは、自然環境破壊や生態系への影響を低減すること、事業所の緑化を積極的に推進すること、また、社会貢献活動へ参画、支援することなど、生物多様性の保全にかかわる取り組み方針を掲げ、積極的な活動を進めています。

京セラの森づくり活動の推進

京セラグループでは、地球温暖化防止や生物多様性保全などに取り組むとともに、従業員の環境保護に対する意識向上を目的として、工場敷地や地域の森林を緑豊かに再生させる活動を展開しており、社員が主体となり、各地で里山保全活動に参画しています。
2013年度は、福島、長野、神奈川、滋賀、京都、鹿児島で森づくり活動を展開し、地元の皆様と協働で、間伐や下草刈りなどを実施しました。

里山保全活動に参加した社員たち（長野）

蛍プロジェクトを実施

鹿児島国分工場では、地域固有の生態系を工場内に存続させることを目的とし、2009年11月に「蛍プロジェクト」を発足しています。地元の蛍研究家の皆様にも協力いただきながら蛍が生息しやすい環境となるよう、工場内にある池の周辺を従業員の手で整備を行っています。その結果、毎年成虫になった蛍が、力強い光を放ちながら工場内を飛び交っています。この蛍プロジェクトを通して、工場従業員の環境意識の高揚にも努めています。

工場内を飛び交う蛍

コウノトリの生息地を保全

京セラドキュメントソリューションズ（株）では、兵庫県豊岡市で実施しているコウノトリの保護活動に2010年度から協力しています。広葉樹の繁る森を再生し、コウノトリの生息する環境を整えるため、湿地の周辺に繁殖する外来種の孟宗竹の伐採活動に取り組んでいます。

竹林の伐採活動

環境保護を目的としたマラソン大会に参加

フィリピンにあるKyocera Crystal Device Philippines, Inc.は2013年6月の環境月間に合わせて、セブ島で開催される「Run 2 Plant 4 GREENIN Philippines」に参加しました。この大会はナガ市の森林再生プログラムの一環として行われ、各企業を代表するランナーが、市役所周辺約5kmの距離を走り、その後に植林を行いました。

マラソン大会に参加した社員たち

従業員家庭への環境意識啓発

地球温暖化の主な原因であるCO_2排出量は、近年家庭部門において著しく増加していることが大きな問題となっています。京セラグループ（日本国内）では、地球規模の環境問題は1人ひとりが真剣に取り組まなければならない人類共通の問題であると認識し、家庭における環境保護活動の支援として、2008年度より環境家計簿の取り組みを推進しています。

環境イベントへの参加

環境活動の啓発イベントを開催

米国にあるKyocera Communications, Incは、環境負荷を低減させるためのリサイクル活動などに積極的に取り組んでいます。2014年4月、サンディエゴ市にあるグループ拠点で「アースエキスポ」イベントを開催し、地域から集まった50以上の企業と団体が、環境に優しい製品やサービスを紹介しました。

アースエキスポ

サイクル・イベントを通じた地域貢献

イギリスにあるKyocera Document Solutions (U.K.) Limitedは、車の利用を減らすことによる空気の浄化や安全な交通環境の実現を目的に開催される大会「Easy Cycle Challenge」に参加。2013年5月～6月、4週間にわたって自転車での走行距離を競い、京セラは3～6人枠で1位、50～199人枠で2位を獲得しました。

サイクル・イベントに参加した社員たち

環境経営に対する主な評価

「地球温暖化防止活動環境大臣表彰」を環境省から4年連続受賞

鹿児島川内工場では2013年、省エネルギーによる温暖化防止活動などが評価され、同表彰を受賞しました。京セラは、2010年に高出力太陽電池モジュールが「技術開発・製品化部門」を、2011年に滋賀蒲生工場および滋賀八日市工場、2012年に福島棚倉工場が「対策活動実践部門」を受賞しており、4年連続の受賞となりました。

表彰式

リスクマネジメントとコンプライアンス

リスクマネジメント体制の強化

京セラグループでは、より一層複雑化するグローバルなリスクに対応するため、グループ全体でリスクマネジメント体制の強化に取り組んでいます。市場環境の変化、自然災害の発生、原材料価格の高騰などといった従来型の事業リスクに加え、地球温暖化の影響、情報漏洩、サプライチェーンにおける労働条件の不備や人権侵害など、京セラグループの信用やビジネスの持続可能性に影響を及ぼすと思われるリスクに関して、各管理部門が課題解決にあたり、重大事案の発生や発生が懸念される場合には、迅速にリスク管理部門にて情報を集約し、対策が実行できる体制を構築しています。

事業継続計画（BCP）の取り組み

京セラグループでは、防災への継続的な活動とともに、お客様への製品・サービスの供給が継続できるよう事業継続への取り組みを強化しています。
日本国内においては、大規模地震の発生に備え、BCPを策定しており、重要な設備の固定や補修部材の手配、代替生産の確保などを行っています。また、地震発生時の安全確保、二次災害の発生防止から事業復旧までの一連の流れを理解し、円滑な対応ができるようBCP訓練を実施しています。京セラでは、全製造部門ならびに環境部門の合計183部門を対象とした訓練を行い、2013年10月までに完了しました。国内グループ会社についても順次訓練を実施しています。
また、海外グループ会社では、地域に応じた災害リスクを想定したBCP活動を積極的に展開しています。

地震災害を想定した机上訓練
（京セラディスプレイ（株）本社）

サプライチェーンに関するBCPの取り組み

京セラグループでは、災害発生時に生産活動の停滞が生じないよう重要な原材料や部材の調達について、代替品の評価や複数購買を推進するなど、お取引先様と一体となったBCP活動を展開しています。京セラでは、CSRに対する考え方をお取引先様にご理解いただくことを目的に「サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を作成しています。2013年度には、「事業継続計画（BCP）」の項目を新たに追加したガイドラインに改訂し、お取引先様のBCPに関する取り組み状況の調査を開始しました。今後も、お取引先様と協力しながら、BCP活動を継続していきます。

情報セキュリティの取り組み

京セラグループでは、従業員などが情報資産を取り扱うにあたり、遵守すべき基本的な事項を明らかにし、管理体制を構築することで、情報資産の有効かつ効率的な活用をはかっています。

情報セキュリティ管理の方針と体制

京セラグループでは、経営戦略、商品開発、各種ノウハウ、技術、組織、人事情報等を会社の重要財産と認識し、このような情報資産を万全に保護することを目的として、秘密情報管理、知的財産管理、物理的セキュリティ管理、来場者管理、人的管理等に関して定めた「技術ノウハウ流出防止ガイドライン」を制定しています。加えて、電子情報については電子情報セキュリティ管理方針ならびに管理規程を定め、管理の徹底をはかっています。
また、京セラグループでは、社長を委員長とした電子情報セキュリティ委員会を設置し、定期的な従業員教育の実施、情報機器の持ち出し対策、メールセキュリティの強化などの対策を実施しています。さらに、監査部門、情報システム部門による監査を行い、課題点については、情報を保有する部門と管理部門が連携しながら解決に努めています。

取り組み事例

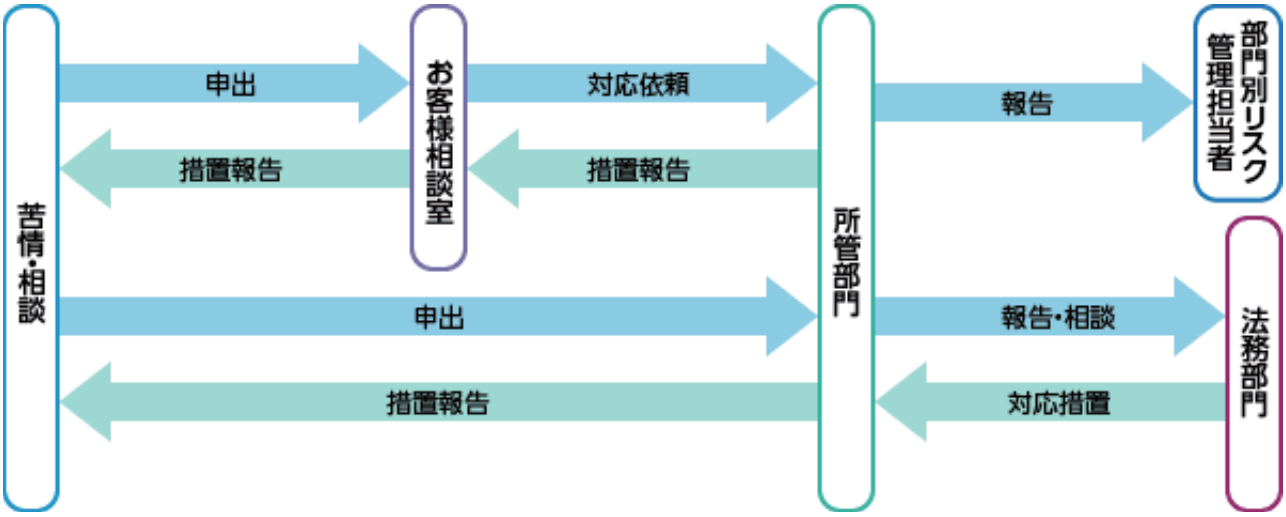
■カメラ付き携帯電話の持ち込み制限

京セラグループが保有している技術ノウハウや秘密情報の漏洩対策の1つとして、2014年1月に「携帯電話の持ち込みルール」を見直し、対応の強化をはかりました。対象は、従業員ならびにお客様、お取引先様、見学者など工場・事業所の構内に入られる全ての方を対象に、製造工程へのカメラ付き携帯電話の持ち込みの制限、撮影禁止場所の明確化を行い管理の強化をはかっています。

撮影禁止場所の表示

個人情報の保護

京セラグループでは、事業活動を通じてステークホルダーの皆様から取得した個人情報は、プライバシーを構成する重要な情報であり、社会的責務としてその保護の徹底に努めています。
京セラでは、個人情報保護基本方針を定め、個人情報の利用目的やお問い合わせ窓口を明確にするとともに、従業員に対して、個人情報の取り扱いに関する教育を実施することで管理の徹底をはかっています。



個人情報に関する連絡体制

知的財産権の保護

京セラグループは、自社の研究開発の成果を知的財産権で保護し、他者の知的財産権を尊重することを基本方針としています。京セラでは、知的財産管理指針を制定するとともに、知的財産の権利化と維持管理、知的財産権のライセンス交渉などを円滑に行うため、主な事業所・工場にリエゾンマンと呼ばれる知的財産担当者を置き、知的財産部門と連携しながらより事業に密着した知的財産権の保護に努めています。

取り組み事例

■偽造品に対する取り組み

京セラドキュメントソリューションズ(株)グループでは、偽造品の被害からお客様を守り、安心して製品をお使いいただけるよう、世界各国でさまざまな取り組みを行っています。偽造品を販売する業者に対して警告を行い、今後偽造品を取り扱わない旨の誓約を求めるとともに在庫の破棄、仕入先の開示などを要請し、偽造品の流通拡大を防止しています。また、製品に真がん判定用ホログラムシールを採用し、純正品と偽造品を見やすくするなどの工夫も行っています。

ホログラムシールを貼付した製品

法令遵守の徹底

京セラグループでは、各法令の主管部門による管理、新規法令の施行時や法令改正時の社内連絡体制の構築、社員相談室（内部通報制度）の設置、定期的な法令監査の実施など、法令遵守の徹底をはかっています。

公正で自由な競争に向けた取り組み

京セラグループでは、独占禁止法などの関連法令を遵守し、公正で自由な競争の推進に取り組んでいます。その一環として、従来より、日本、米国、欧州の各グループ会社において、独占禁止法の遵守に関するガイドラインを作成して従業員教育を行ってきました。2013年2月には、全グループ共通の「京セラグループグローバル独禁法遵守マニュアル」を発行し、国内外の従業員に配付を行うと同時に、従業員が独占禁止法に関して相談できる窓口を地域ごとに設置しました。
さらに、2013年度は、営業部門、資材部門などの従業員を対象とした教育を実施し、約8,500名が受講しました。

京セラグループグローバル
独禁法遵守マニュアル

安全保障貿易管理の推進

京セラグループでは、国際的な安全保障貿易にかかわる法令である「外国為替および外国貿易法（外為法）」等を遵守し、大量破壊兵器や通常兵器の部品、これらの製造開発等に利用されるおそれのある製品、技術の流出を防ぐため、安全保障貿易管理体制を構築しています。
京セラでは、2013年度に取引先審査システムを導入し、管理の強化をはかりました。また、京セラグループ（日本国内）では、外為法および輸出関連法令遵守を徹底するため、STC（Security Trade Control）委員会を定期的に開催しています。さらに、海外のグループ会社については、安全保障貿易管理に関する教育と監査に重点を置いた体制を構築し、管理の強化をはかっていきます。

適切な情報開示

京セラグループでは、情報を開示するにあたり、法令を遵守するとともに、虚偽、また誤解を招くような表現が発生しないように社会的道義に則って適切な情報開示に努めています。なお、京セラでは、製品のラベル・取扱説明書、カタログ、販促文書、広告などを表示する際は、「表示文書公的確認ガイドライン」に則り、品質管理、法務、知的財産、広報部門によるチェック体制を構築しています。

贈収賄防止への取り組み

京セラグループでは、商取引にあたり、常に公明正大、フェアプレイの精神をもって人として行うべき正しい態度であらゆるものごとに対処することを基本としています。そして、「京セラ行動指針」において、過度な贈答・接待の授受などの贈収賄行為に加え、一般的なビジネス慣習を逸脱した行為を禁止しています。

政治献金における透明性の確保

京セラグループでは、政策本位の政治の実現、議会制民主主義の健全な発展への貢献などの観点から、必要に応じて政治献金を行う場合があります。政治献金を行う場合は、政治資金規正法等の関連法令を遵守するとともに、社内規程にもとづいた適切な管理を行っています。

インサイダー取引防止の取り組み

京セラグループでは、インサイダー取引防止に向け、管理体制を整備し、従業員への周知徹底をはかっています。京セラでは、「インサイダー取引防止規則」を制定し、内部情報の管理体制の整備や株式売買における制限を設けています。また、従業員に対して、周知徹底をはかるため、「インサイダー取引防止の手引書」を作成し、配付しています。
2013年度は、2014年4月から施行される改正金融商品取引法に合わせ、この手引書を改訂し、改めて全従業員へ配付しています。そのほか、新入社員や昇格者を対象としたインサイダー取引防止に関する教育の実施、朝礼で株式売買禁止期間の注意喚起を行うなど、継続的な活動を行っています。

KYOCERA

（改訂新版）
京セラ インサイダー取引防止の手引書
－インサイダー取引規制違反を起こさないために－
【従業員用】

京セラ株式会社
インサイダー取引防止事務局

インサイダー取引防止の手引書

反社会的勢力排除の取り組み

京セラグループでは、反社会的勢力による経営活動への関与の防止や当該勢力による被害の防止を含んだコーポレート・ガバナンスおよび内部統制の基本方針を定めています。
京セラグループでは、反社会的勢力排除に向けて「断固として反社会的勢力と対決する姿勢を堅持し、全社をあげて対応する」ことを対応の基本としています。また、京セラ行動指針に反社会的勢力に対する対応方法を明記し、周知の徹底をはかっています。また、2013年度はお取引先様と締結している取引基本契約書の内容を見直し、反社会的勢力排除に関する内容を追記しました。今後も反社会的勢力の排除に向けて、サプライチェーン全体で対応の強化をはかっていきます。

社員相談室（内部通報制度）の設置

京セラグループでは、従業員からのさまざまな疑問や相談、人権、労働、安全衛生、環境、公正取引などに関する法令や社内規定などに違反する行為や違反する恐れのある行為について報告できる体制として社員相談室を設けています。個人のプライバシー保護などの取り組みを明確にしたうえで、従業員から直接電話やメールなどで相談を受け付けています。相談内容については、関連部門の協力により調査・確認を行い、是正措置や再発防止策を実施しています。京セラでは、2013年度に19件の相談があり、全件について対応を行いました。

法令監査の実施

京セラグループでは、コンプライアンス体制強化の一環として、京セラグループの遵法状況を確認する法令監査を実施しています。2013年度は、国内に加えてアジア地域のグループ会社の法令遵守体制の確認を行いました。京セラでは、2014年度より業務プロセスに焦点をあてた新たな法令監査体制を構築し、順次国内外のグループ会社への展開をはかっていく予定です。

サプライチェーン管理

購買活動に関する方針と体制

京セラグループでは、開発、生産、販売、サービスなどからなる一連の事業プロセスに参画するすべての企業が協力して社会の要請に応えていってこそ、サプライチェーン全体の相互繁栄が実現できると考えています。その実現のために、京セラグループではお取引先様と積極的なコミュニケーションをはかり、相互信頼にもとづくパートナーシップの構築に注力しています。また、資材担当者、事業部門を対象とした社内教育ならびに監査を定期的に実施することで、下請法などの取引に関連する法令遵守の徹底をはかっています。

購買基本方針

京セラグループでは、資材業務を通して、価値創造、事業発展に貢献し、誠実に仕事を追及するとともに、お取引先様との共生をはかることにより、人格を磨き、社会の信頼を得ることをめざしています。購買活動を行うにあたってはこの考え方をベースとして「購買基本方針」を定め、会社概況やCSRに関する各種調査により、お取引先様の公正な評価・選定をさせていただいています。

- 京セラグループの基本的な考え方をご理解いただけること。
- 経営者ご自身の考え方や経営理念が、納得できるものであること。
- 経営力、技術力、製造力の向上をめざし、規模、財務面において適切で安定した経営状況であること。
  （例.VA※1/VE※2提案能力）
- 品質、価格、納期、サービス対応力など総合的に優れていること。
  （例.ISO9000シリーズもしくはそれに準じる品質管理システム、リードタイム削減活動）
- 地球環境保全活動に積極的であること。
  （例.ISO14001の取得）

※1VA：Value Analysis　（価値分析）
※2VE：Value Engineering（価値工学）

サプライヤーセミナー・懇親会の開催

京セラグループでは、お取引先様に京セラグループの経営方針、事業方針などをご理解いただき、さらなるご協力をお願いするため、お取引先様をお招きした「サプライヤーセミナー」ならびに「サプライヤー懇親会」を日本、中国、韓国などで定期的に開催しています。2013年度のサプライヤーセミナーは、京都・三重で開催し、計110社149名の皆様にご参加いただきました。また、京都で開催したサプライヤー懇親会では、1年間の取引において品質・価格・納期などで特に優れた計3社のお取引先様を表彰させていただきました。

サプライヤー懇親会での表彰式

サプライチェーンにおけるCSRの推進

京セラグループでは、お取引先様を含めて人権・労働、環境保護などの社会的責任を果たしていくため、お取引先様と一体となりCSR活動の推進に取り組んでいます。
京セラでは、紛争鉱物、災害発生時の速やかな事業復旧・継続に関するBCP策定など、サプライチェーン全体で取り組まなければならないCSR課題が多く出てきたことを受け、「京セラサプライチェーンCSR推進ガイドライン」を改訂しました。また、本ガイドラインを国内のお取引先様に送付し、CSR活動に関する取り組み状況の現状把握を行いました。
具体的には、人権・労働、環境、安全衛生、公正取引・倫理、品質・安全性、事業継続計画（BCP）、情報セキュリティなどの各項目に関する調査にご協力をいただきました。また、調査結果から取り組みが不十分と考えられる項目があるお取引先様には、CSR活動をより積極的に取り組んでいただけるよう要請しました。
今後は、海外のお取引先様ならびにグループ会社のお取引先様への展開をはかっていきます。

京セラでは、サプライチェーンCSR推進ガイドラインのほか、製品にかかわる環境影響の低減をはかることを目的にグリーン調達を推進しており、「京セラ環境負荷物質ガイドライン」や「京セラ環境保護ガイドライン」を作成し、お取引先様にご協力の要請を行っています。（P68ご参照）

紛争鉱物への対応

2010年7月に米国で成立した金融規制改革法（ドッド・フランク法）において、アフリカのコンゴ民主共和国およびその周辺国から産出される一部の鉱物であるコロンバイトタンタライト（タンタルの鉱石）、錫石（錫の鉱石）、金、鉄マンガン重石（タングステンの鉱石）、またはそれらの派生物が、非人道行為を行う武装勢力の資金源になっていることから、それらの鉱物を産地によらず「紛争鉱物」と定め、米国上場企業は、その製品への使用状況などについて開示することが義務付けられました。

京セラグループの対応方針と体制

京セラグループは、「コンゴ民主共和国およびその周辺国の非人道行為を行う武装集団の資金源となる紛争鉱物およびそれらから派生する金属を使用した材料、製品などを購入しない」を方針としています。こうした取り組み姿勢をお取引先様に明確に示すため、紛争鉱物への対応方針を追加した「京セラサプライチェーンCSR推進ガイドライン」を発行しています。
この問題対応のための社内における体制としては、2012年に調達（資材）、IR、CSR、内部監査、法務の各部門トップにより構成される「京セラ紛争鉱物委員会」を立ち上げ、検討を進めてきました。当委員会では、紛争鉱物への対応方針や調査方法等を決定するとともに、京セラグループ全体が紛争鉱物に関して適正な取り組みを行うことを推進する役割を担っています。
また、この問題はサプライチェーン全体で取り組まなければ解決できない問題であり、業界団体との連携、協力も積極的に進めています。JEITA※1「責任ある鉱物調達検討会」の主要メンバーとして発足当初より参画し、2013年5月から6月にかけて実施されたJEITA／JAPIA※2主催紛争鉱物調査説明会における講師も担当しました。

※1 JEITA:一般社団法人 電子情報技術産業協会
(Japan Electronics and Information Technology Industries Association)
※2 JAPIA:一般社団法人 日本自動車部品工業会
(Japan Auto Parts Industries Association)

京セラグループのこれまでの取り組みと調査結果

2012年8月には、米国金融規制改革法の紛争鉱物条項に関する詳細規則が発表されたのを受け、社内で調査要領などを決定しました。このような課題は業界共通であることから、効率的に調査を実行するため、電子業界CSRアライアンス(EICC)／Global e-Sustainability Initiative(GeSI)を中心とした業界共通の紛争フリー製錬所プログラムのフレームワークを活用して調査を行うこととしました。
2013年1月より、京セラのお取引先様が特に集中している日本国内(東京、京都、大阪、鹿児島地区)および中国上海、東莞地区において、順次説明会を開催し、のべ20回合計897社のお取引先様にご出席いただき、京セラグループの紛争鉱物への対応方針の説明ならびに調査へのご協力をお願いしました。

お取引先様向け説明会(左:日本、右:中国東莞地区)

2013年2月からは順次調査を開始するとともに、お取引先様にご記入いただいた調査票の分析を進めてきました。
原産国調査については、鉱物に関連するお取引先様を対象に実施し、調査票回収率は93.8%となりました。鉱物の原産国をコンゴ民主共和国およびその周辺国産と回答したお取引先様に対しては、米国証券取引委員会の規則に基づき追加の調査(デューデリジェンス)を実施する必要があるため、これらのお取引先様を「重点調査サプライヤー」として直接ヒアリングを行い、鉱物の製錬所名称と所在地確認を実施しました。
その結果、京セラグループにおいて、紛争との関与は現時点で確認されていません。

京セラグループの今後の取り組み

京セラグループでは、2014年も引き続き、紛争フリー製錬所プログラムを活用して調査を継続し、製錬所の特定と精査をすることが重要であると認識しています。
そのために、お取引先様とは、紛争との関与が判明した時点で、すみやかに当社へ連絡する内容を含めた誓約書の締結等を行うなど、継続して強固なサプライチェーンを構築していく予定です。
また、紛争フリーと判断するためには、第三者の監査を受けた製錬所が増えることが重要となりますが、製錬所の監査の受審は個々の企業で推進していくことは困難であるため、京セラグループは引き続きJEITA等の業界団体を通じた推進活動を積極的に進めていきます。

取り組み事例

■海外グループ会社における取り組み

海外のグループ会社であるAVX Corporation（以下AVX）は、タンタルコンデンサを主要製品としており、サプライチェーンから非人道行為を行う武装集団の資金源となる紛争鉱物の使用をなくすための取り組みを行っています。2011年12月1日時点において、AVXは、タンタル粉末およびワイヤーのすべてのサプライヤーが第三者機関の評価による「紛争にかかわらない製錬プログラム（Conflict-Free Smelter Program）」に従っていることを発表しました。
AVXは、ドッド・フランク法や経済協力開発機構（OECD）のガイドラインが示す方針に従い、取り組みを継続していきます。

品質・顧客満足度向上への取り組み

製品の品質向上の取り組み

京セラ品質方針

京セラグループでは、お客様に十分に満足していただける品質をつくり出すために、「京セラ品質方針」を定めています。品質方針にもとづいて事業を展開し、世界中から信頼される企業をめざしています。さらに、お客様にとって満足度の高い仕事ができるように、計画段階からよく考え、ルールを守って正しく実施することを徹底しています。

■京セラ品質方針

1.地球環境･製品安全を最優先とする。

2.顧客第一に徹し、魅力ある製品･サービスを提供する。

3.最初から正しく仕事をし、品質の世界リーダーとなる。

品質マネジメント体制

京セラグループでは、CS指標の改善ならびに品質情報の共有による品質問題の未然防止、再発防止をはかるため、社長を委員長とした「京セラCS向上委員会」を毎月開催しています。
また、ISO9001をはじめとした品質マネジメント体制を確立し、各事業部門で品質目標の設定と、その達成に向けた計画策定・改善活動を行っています。

京セラCS向上委員会

取り組み事例

■中国での品質研修を開催

京セラグループでは、品質指標の改善と品質体制の強化を目的とした品質研修を定期的に開催しています。2013年度は、中国にある東莞石龍京セラ有限公司ならびに京セラ显示器（張家港）有限公司において、車載関連の技術・製造部門の責任者、約200名を対象に品質研修を実施しました。本研修では、京セラ式の系統図などの実習を通じて、品質問題に対して円滑な対応ができるよう実践力を磨きました。
今後も継続的な研修を実施していくことで品質のさらなる向上をはかっていきます。

品質研修（中国）

製品の安全性確保の取り組み

京セラ製品安全方針

「京セラが生産・販売するすべての製品は、安全性を最優先とし、どのような形であれ、人の生命・身体や財産に危害を与えるものであってはならない」との考えから、品質方針に加え製品安全方針を定めています。また、企業活動のすべての段階での具体的な行動基準となる「製品安全システムの指針」と、安全表示に関連する国際基準を理解するための補助的な指針となる「製品安全表示に関する指針」を制定しています。

■京セラ製品安全方針

1. 製造物責任・製品安全に関する最新情報に精通する。
2. 世界をリードする製品安全基準を保持する。
3. 製品安全をマニュアルに従って組織的に実践する。

製品事故時の対応

京セラグループでは、重大な製品事故が発生した場合には、迅速にCS部門、リスク管理部門にて情報を集約し、対策が実行できる体制を構築しています。また、関連する行政への報告やWEBサイトなどを通じて情報の開示を行うこととしています。

顧客満足度向上への取り組み

お客様への対応・サポート

京セラグループでは、主に一般のお客様向けの商品については、お客様相談室(コールセンター)を設置し、お客様からのお問い合わせやご相談、苦情等について真摯に正しくかつ迅速に対応することで顧客満足度の向上をめざしています。お客様からいただいた大切な情報や問題点は、タイムリーに経営トップに報告するとともに各事業部門で情報を共有し、製品の改善やサービスの向上に結び付けています。なお、2013年度の京セラのお問い合わせ件数は、スマートフォンの取り扱いなどに関する質問が増加したことにより、2012年度に比べ約2万件増の54,236件のお問い合わせがありました。

お客様の個人情報保護

京セラグループでは、お客様の個人情報については、利用目的を明示したうえで、原則としてお客様本人から同意を得て直接取得しています。また、保有する個人情報は、個人情報保護基本方針にもとづき、厳重に管理しています。

ユニバーサルデザインの取り組み

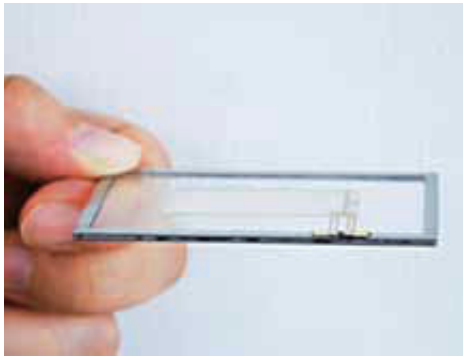
京セラドキュメントソリューションズ（株）では、プリンターや複合機など、製品の「企画」、「設計」、「製造」、「販売」という製品のライフサイクルにおいて、常にお客様を中心に捉え、お客様からの情報を収集し、ニーズを良く理解したうえで設計を行う、「ユーザー中心設計」という考え方を開発プロセスに取り入れています。
特に、設計段階では、お客様のニーズ把握、プロトタイプの製作、評価を繰り返すことで、使いやすい製品やサービスの提供を実現しています。また、製品を開発している技術者やデザイナー自身が、障がいを持った方や高齢者の方の気持ちを理解するために、障がいを持った方の職場環境を見学したり、技術者やデザイナー自身が車いすや高齢者体験キットなどを使用して、製品を検証し開発に反映しています。

車いすのユーザビリティ評価

取り組み事例

■「CEATEC AWARD 2013」にて経済産業大臣賞を受賞

アジア最大級の最先端IT・エレクトロニクス総合展「CEATEC JAPAN 2013」の開幕に合わせて発表された「CEATEC AWARD 2013」において、京セラの音響デバイスの新製品であるピエゾフィルムスピーカー（スマートソニック®サウンド）が経済産業大臣賞を受賞しました。
CEATEC AWARD 2013は、CEATEC JAPAN 2013に展示される技術・製品・サービス等から、特に優れたものを表彰するもので、将来性や市場性などが、高く評価されました。



スマートソニック®サウンド

■ドイツのデザイン賞である「iF product design award 2014」を受賞

京セラ製スマートフォン「DIGNO® M」が、ドイツのハノーバー工業デザイン協会が主催する「iF design award」にて、「iF product design award 2014」を受賞しました。「iF design award」は、ドイツ国内にとどまらず全世界の工業製品を対象に、優れた製品に贈られるデザイン賞で、工業デザイン発祥の地ヨーロッパで最も著名で権威ある国際的なデザイン賞として知られています。「DIGNO® M」はその中の工業製品を審査するプロダクト部門において、機能性や使いやすさなどが評価されました。

京セラ製スマートフォン「DIGNO® M」

学術・研究支援

稲盛財団「京都賞」への支援

「人のため、世のために役立つことをなすことが、人間として最高の行為である」、また「人類の未来は、科学の発展と人類の精神的深化のバランスがとれて、初めて安定したものになる」という創業者・稲盛和夫の理念にもとづき、1984年に稲盛財団が設立されました。同財団が運営する京都賞は、「先端技術」、「基礎科学」、「思想・芸術」の3部門において、すばらしい功績をあげた方を顕彰する国際賞として、1985年に創設され、2014年で30周年となります。受賞者にはそれぞれディプロマ（賞状）、京都賞メダル、一賞につき賞金5千万円が贈られます。
毎年11月には、授賞式のほか、受賞者が市民へ人生観や世界観を語る記念講演会、専門家を交えた学術的なワークショップ、小学生から大学生を対象にした教育プログラムなど、受賞者と幅広い方々が交流できる機会を提供しています。京セラグループはその趣旨に賛同し、積極的に支援しています。

京都賞授賞式

2013年度受賞者

米国サンディエゴで開かれた
京都賞シンポジウム

九州大学「稲盛フロンティア研究センター」の運営を支援

心と技術の調和に貢献する研究活動や若手研究者の交流と育成を目的として、九州大学に創設された稲盛フロンティア研究センター。京セラは同センターの設立趣旨に賛同し、2008年より奨学寄付金を贈呈するなど同センターの運営を支援しています。

稲盛フロンティア研究センターが入る
稲盛財団記念館

鹿児島大学「稲盛アカデミー棟」設立を支援

2008年、鹿児島大学に稲盛アカデミー棟がオープンし、人間力の総合育成をめざした教育が行われています。京セラはその設立にあたり支援を行いました。2000年、工学部に寄付講座「京セラ経営学講座」を設置。2005年に全学組織へと拡大発展を経て、2008年、稲盛アカデミーへ改組されました。

稲盛アカデミー棟

京セラ文庫「英国議会資料」の寄贈

1998年、1万2千冊余にのぼる19世紀から20世紀の英国議会文書を「京セラ文庫『英国議会資料』」として国立民族学博物館に寄贈。2006年に京都大学地域研究統合情報センターに移管され、研究資料として活用されています。

京セラ文庫「英国議会資料」

米国アルフレッド大学への寄付

2005年、セラミックスやガラスの教育·研究で世界的に名高いアルフレッド大学（米国ニューヨーク州）に寄付を行い、それを機に、同大学の工学部が「稲盛和夫工学部」と命名されました。2011年には、京セラが今日まで培ってきた技術·製品を展示する「稲盛·京セラファインセラミック館」が開館しました。

稲盛·京セラファインセラミック館

京セラファインセラミック館

1998年に本社（京都）、2001年には鹿児島国分工場に、将来のファインセラミック技術や産業の発展に役立つよう、京セラが培ってきた技術の歴史と最先端事例を紹介する展示施設を開設し、一般に無料公開しています。2014年3月に本社施設を全面リニューアルしました。

京セラファインセラミック館（本社）

文化・芸術支援

劇団四季「こころの劇場」への協賛

劇団四季が企画し運営する「こころの劇場」は、子どもたちに、生命の大切さや人を思いやる心、信じ合う喜びなど、人が生きていく上で大切なものを舞台を通じて伝えることを目的に、全国の子どもたちを無料招待する公演です。京セラはその趣旨に賛同し、支援しています。

劇団四季による
「はだかの王様」公演
撮影：阿部章仁

「霧島国際音楽祭」への協賛

優れた音楽家による教育と、その音楽に触れる機会を学生に提供することを目的に、1980年より開催されている霧島国際音楽祭（鹿児島県霧島市）に2001年より協賛し、その活動を支援しています。毎年、世界で活躍する音楽家を迎えコンサートや講習会が開催されています。

コンサートの様子
© 霧島国際音楽祭

「京都･花灯路」事業への協賛

京都を代表する寺院や神社をはじめとする歴史的な文化遺産や街並みなどを、日本情緒豊かな陰影のある灯りと花で演出する「京都･花灯路」事業に協賛しています。2013年度は12月に嵐山、3月に東山地域で開催。計20日間の期間中は224万人以上の皆様が幻想的な夜の情景を楽しまれました。

灯りによって鮮やかに
浮かび上がる京都嵐山
（提供：京都･花灯路推進協議会）

京セラ美術館

1998年、本社ビルに無料で観覧いただける京セラ美術館を開設。ピカソ銅版画347シリーズのほか、日本画や洋画、彫刻品、中国の乾隆ガラスなどを常設展示し、広く親しまれています。2014年3～4月には、安土桃山時代から幕末までの伏見にゆかりのある文化財などを展示する「2014年春季特別展」を開催しました。

京セラ美術館

国際交流・協力

ウガンダ、タンザニア、ネパールの学校へ太陽光発電システムを寄贈

京セラは、無電化地域における教育環境向上の一助となるよう、ウガンダ、タンザニア、ネパールの3カ国に対し、2009年度から学校施設へ太陽光発電システムと電化設備を寄贈しています。
将来を担う子どもたちが、太陽光発電システムによって明かりの灯る教室で教育を受けられるよう、太陽光発電事業に長く携わる企業として、京セラはこれらの国々の教育水準向上に貢献していきたいと考えています。

学校で行われた寄贈セレモニー
（ウガンダ）

太陽電池の電気で映ったテレビを
見る生徒たち（ウガンダ）

寄贈セレモニーを行う学校関係者と京セラ社員（右端）
（タンザニア）

学校に設置された太陽電池
（ネパール）

「TOMODACHI inサンディエゴ」の実施を支援

東日本大震災の米軍の緊急人道救援活動「トモダチ作戦」は、多くの被災者を支援し、勇気を与えました。この友情の精神をもとに、在日米国大使館などの指導により設立された「TOMODACHI イニシアチブ」の趣旨に賛同し、京セラは日本航空（株）とともに、この活動が子どもたちの心の成長の糧になることを願い支援しています。

2013年3月アメリカの海兵隊基地を訪問し
お礼の気持ちを伝える高校生たち

中国の人材育成を支援する「稲盛京セラ西部開発奨学基金」

京セラおよび創業者·稲盛和夫は、学業、品行ともに優れているものの経済的に困窮している中国・西部地区の大学生を支援し、同地区の発展と科学技術に携わる人材の育成を目的とした「稲盛京セラ西部開発奨学基金」を2001年に設立。毎年12大学の学生に奨学金を授与し、2013年度までにその数は累計3,576名にのぼっています。

奨学生たち

日本語を学ぶ大学生に対する教育支援

米国にあるKyocera International Inc.は1983年より30年以上、日米交流の進展を願い、サンディエゴ州立大学で日本語を学ぶ学生に奨学金を提供しています。さらに優秀な成果を上げた学生たちに対して「Best Student Award」を授与し、日本語学習の活性化を後押ししています。

Kyocera International Inc.社長（左）と
「Best Student Award」を受け取る学生（右）

中国少年友好交流訪日団を招待

「感受性が高く大きな夢を持つ子どもたちに、異なる文化を経験し、将来は日中友好の架け橋となってほしい」という願いを込め、1997年より中国の子どもたちを日本に招待。これまでに394名が参加しています。
14回目となる2013年夏は、上海から30名が来日し、東京、山梨、滋賀、京都を訪問しました。

京セラの工場を訪問した子どもたち

開発途上国の子どもたちに絵本を寄贈

開発途上国の子どもたちへ絵本を届ける国際協力団体の活動趣旨に賛同し、2009 年から、京セラコミュニケーションシステム（株）グループの社員とその家族が絵本を作るボランティア活動に参加しています。絵本は、カンボジア、ラオス、ミャンマー（ビルマ）難民キャンプ、アフガニスタンなどの途上国に住む子どもたちへ届けられています。

絵本作りに参加した社員たち

地域社会活動

日本国内

プロサッカーチーム「京都サンガF.C.」の支援

「ぜひ京の地にプロサッカーチームを」との市民から沸き起こった期待に応え、1994年に創設した「京都パープルサンガ（現：京都サンガF.C.）」を地域活性化のために役立つことが地元企業としての責任と考え、グループをあげてサポートしています。京都少年サッカー選手権大会「サンガカップ」や、18歳以下の選手を対象にした育成プロジェクトなども支援しています。

©KYOTO.P.S.

電気やコピーの仕組みを学ぶ理科実験授業

子どもたちに理科のおもしろさを伝え、将来のモノづくりを担う人材を育成することを目的に、大阪市教育委員会では「理科大好き“なにわっ子”育成事業」を実施しています。京セラドキュメントソリューションズ（株）は、2008年より社員を特別講師として派遣し、理科実験授業を行っています。

プリンター・コピー機を使った理科実験授業

大阪市立科学館で人工関節の展示に協力

京セラメディカル（株）は2008年より、大阪市立科学館で人工関節の展示に協力しています。「身近に化学」のコーナーで人工股関節を展示し、体になじみの良い素材が医療分野で役立っていることを紹介しています。

人工股関節の展示を見学する家族

「京都モノづくりの殿堂」展示に協力

小･中学生が社会を学ぶ、京都市の施設内に、企業展示「京都モノづくりの殿堂」が2009年に開設されました。京セラは、製品やモノづくりに関する展示に加え、太陽電池を使った工作授業を展開。子どもたちは授業の一環で当施設を訪れ、技術や製品の紹介に触れるとともにモノづくりの大切さを学んでいます。

京セラの展示コーナーを見学する小学生たち

「ピンクリボン活動」に協力

乳がんの早期発見、早期検診を推進するピンクリボン活動の趣旨に賛同し、日本では2008年よりピンク色のセラミックキッチン用品の売り上げの一部を寄付。アメリカ、イタリア、フランス、オーストラリア、中国、韓国などでも同活動を支援しています。また、日本では子どもたちの豊かな食生活をめざす食育推進活動も展開しています。

「ピンクリボン活動」を応援する
キッチンシリーズ

地域の祭りへの協賛/工場･事業所で夏祭り開催

京セラグループは、工場や事業所が立地する地域の活性化のため、地元の祭りやイベントに積極的に協賛しています。また、1972年より毎年、全国の工場･事業所で夏祭りを開催し、地域の皆様とのふれ合いを大切にしています。

霧島国分夏まつりに参加する社員たち

地域の美化活動を推進

地域に根差した企業をめざし、世界各地の事業所や工場で、周辺道路や公園、森林、河川などの環境美化活動を行っています。定期的なゴミ拾いの実施や、自治体が主催する清掃活動への参加を通して、今後も地域の美化に積極的に取り組んでいきます。

地域の清掃を行う社員たち
（京セラコネクタプロダクツ（株））

「全国車いす駅伝競走大会」への協賛

障がいのある皆様の社会参加の促進と、障がい者スポーツの振興をはかることを目的とする、全国車いす駅伝競走大会が毎年京都で開催されており、京セラは1990年の第1回大会より協賛しています。

大会で力走する選手

クリスマス・イルミネーションの実施

京都の京セラ本社では、地域の活性化に貢献したいとの思いから、毎年11月下旬から12月末までLEDイルミネーションと、クリスマスの期間に本社ビルを使った巨大なツリーウィンドウ・アートを実施しています。2013年は、約21万個のLEDで前庭を飾り、社員ボランティアによるフォトイベントを開催。ペンライトで空中に文字や絵を描き、その様子を撮影すると、光の文字やハート型などが写る「ペンライトアート」で来場された皆様に楽しんでいただきました。

イルミネーションの様子

「ペンライトアート」によって撮影した写真

グループをあげて募金に協力

京セラグループ（日本国内）では、毎年全社をあげて歳末助け合い募金に協力しています。創業間もない1963年から始め、社員と会社からの募金を合わせて、各地域に寄託しています。また、国内外の多くの京セラグループでは、世界各地の災害への支援として義援金を拠出し、合わせて社員による募金やボランティア活動も行っています。

グループの募金が活用される児童養護施設・乳児院「京都大和（だいわ）の家」での社員ボランティア活動

京都市成長産業創造センターへ太陽光発電システムを寄贈

公益財団法人京都高度技術研究所は2013年11月、京都市伏見区の「らくなん進都」に、新しい研究開発拠点として「京都市成長産業創造センター」を開所しました。京セラは、最先端の産学共同プロジェクトを推進する同センターの活動を支援するため、10kWの太陽光発電システムを寄贈しました。

京都市成長産業創造センターの屋上

海外

国際ロボット競技大会出場大学を支援

タイにあるKyocera Crystal Device (Thailand) Co., Ltd.は、知能型ロボット開発の発展のために開催される競技大会「RoboCup 2013」(世界大会・オランダ)に、タイ代表として出場したキングモンクット工科大学トンブリ校に対し、競技に必要な部品を提供しました。

レスキューロボット部門で優勝した学生たち
写真提供:キングモンクット工科大学
トンブリ校(バンコク)

会社をつくる体験学習プログラムを支援

スペインにあるKyocera Document Solutions Espana, S.A.は、地域の社会・文化の発展を目的とするマドリードの団体を支援。子どもたちが企業について学んだ後、擬似的に自分たちの「会社」をつくり、商品を販売する体験学習プログラムに協力しました。

商品を販売体験する子どもたち

大学生が技術を競う「Avnet Tech Games」大会を支援

アメリカにあるKyocera Solar, Inc.は、アリゾナ州で毎年開催される同大会にて、大学で学んだ知識を応用してソーラーポンプシステムを開発する競技を2011年に開設。毎年、太陽電池などを寄贈し、地域の学生たちを応援しています。

ソーラーポンプシステムを開発し、
競技にのぞむ学生たち

地域の小学校への寄贈

チェコにあるKyocera Solar Europe s.r.o.は2013年11月、地域の教育を支援するため、カダン市の小学校4校にコンピュータやプロジェクタなどを寄贈。さらに、各校に太陽電池パネルを提供し、その一部は、太陽光エネルギーについて子どもたちに教える授業でも活用されています。

寄贈品を学校に届ける社員たち

起業を支援するNPOへの資金協力

南アフリカにあるKyocera Document Solutions South Africa (Pty) Ltd.は、恵まれない人に起業ノウハウを提供しているNPOに資金協力を実施しています。同団体は、財務管理やマーケティングに関する指導を通して、セキュリティ関連機器の販売など、さまざまな業界で起業をめざす人たちを支援しています。

起業支援を受けた企業の社員

がん患者を支援するチャリティに協力

オーストラリアにあるKyocera Document Solutions Australia Pty Ltd.は、がん患者への金銭的支援およびがん治療の研究資金を募ることを目的に同国で毎年行われているチャリティイベント「Daffodil Day」に協力。社内でテディベアやペンなどを販売し、その売上をオーストラリア癌評議会に寄付しました。

チャリティイベントに参加した社員たち

ISO9001認証取得状況

統合認証（6社）

（2014年4月現在）

地　域	会社名	認証取得年月
日　本	京セラ株式会社	1992年　7月 （登録番号：JMI-0036）
	京セラオプテック株式会社	
	京セラドキュメントソリューションズ株式会社	
	京セラSLCテクノロジー株式会社	
	京セラケミカル株式会社	
	株式会社京セラソーラーコーポレーション	

個別認証（39社）

（2014年4月現在）

地域		会社名	認証取得年月
アジア	日本	京セラコネクタプロダクツ株式会社※1	2008年　7月
		京セラクリスタルデバイス株式会社	1998年　3月
		京セラメディカル株式会社※2	2005年　5月
		京セラコミュニケーションシステム株式会社	
		コンピュータシステムおよびパッケージソフト関連の6事業部門	1997年　8月
		移動体基地局関連の2事業部門	2004年　9月
		京セラディスプレイ株式会社※1	2005年　8月
		京セラサーキットソリューションズ株式会社	1993年　4月
	中国	上海京セラ電子有限公司	1998年 12月
		東莞石龍京セラ有限公司	2003年　2月
		京セラ弁公設備科技（東莞）有限公司	1994年　2月
		京セラ化学（無錫）有限公司	2004年　4月
		京セラ（天津）太陽エネルギー有限公司	2004年　7月
		京セラ显示器（張家港）有限公司※1	2006年　9月
		KYOCERA Connector Products Hong Kong Ltd.	2004年　3月
		KYOCERA Document Technology Co., (H.K.) Ltd.	1994年　2月
		AVX Electronics（Tianjin）Co., Ltd.※1	2007年　9月
	シンガポール	KYOCERA Connector Products Asia Pte, Ltd.	2004年 10月
		KYOCERA Chemical Singapore Pte, Ltd.	2003年　3月
	韓国	KYOCERA Connector Products Korea Co., Ltd.	1998年　4月
		韓国京セラ精工株式会社	2004年　2月
	タイ	KYOCERA Crystal Device（Thailand）Co., Ltd.※1	2003年　9月
	マレーシア	TPC Malaysia Sdn.Bhd.	2004年　3月
	フィリピン	KYOCERA Crystal Device Philippines, Inc.※1	2004年　3月
	イスラエル	AVX Israel Ltd.	2003年 12月

地域		会社名		認証取得年月
北米	米国	KYOCERA America, Inc.		1994年　4月
		KYOCERA Industrial Ceramics Corporation		1995年　4月
		KYOCERA TYCOM Corporation		1996年　8月
		AVX Corporation	Biddeford	2004年 11月
			Colorado Spring	2003年　7月
			Conway	2004年　7月
			Myrtle Beach※1	2005年　7月
			Olean	2003年 12月
			Raleigh	2004年　7月
		AVX Filters Corporation		2003年 12月
		American Technical Ceramics Corp.	Huntington	1997年 10月
			Jacksonville	1998年 10月
中南米	メキシコ	KYOCERA Mexicana, S.A. de C.V.		2005年　6月
		Avio Excelente, S. de R.L. de C.V.※1		2004年　1月
	エルサルバドル	AVX Industries, Pte. Ltd.※1		2003年 12月
	ブラジル	AVX Components da Amazonia Ltda.		2004年　1月
欧州	スウェーデン	American Technical Ceramics Europe Aktiebolag		2003年　1月
	英国	AVX Limited※1		2007年 11月
	フランス	TPC S.A.S※1		2007年 12月
	ドイツ	ELCO Europe GmbH※1		2007年　5月
	チェコ	KYOCERA Solar Europe s.r.o.		2005年　7月
		AVX Czech Republic s.r.o.	Lanskroun	2006年　2月
			Uherske※1	2007年 10月※3
				2007年 12月※4

※1 ISO9001をベースに車載関連の特別要求事項を追加した品質マネジメント規格（ISO/TS-16949）の認証。
※2 ISO9001をベースに医療関連の特別要求事項を追加した品質マネジメント規格（ISO13485）の認証。
※3 コネクタ関連。　※4 電子部品・コンデンサ関連。

ISO14001認証取得状況

統合認証（182 サイト）

（2014 年 4 月現在）

地　域	会社名						認証取得年月
日　本	京セラ株式会社	本社	北海道北見工場	福島棚倉工場	千葉佐倉事業所	東京八重洲事業所	1996 年 10 月（登録番号：EC99J2032）
		東京原宿事業所	横浜事業所	長野岡谷工場	三重伊勢工場	滋賀蒲生工場	
		滋賀八日市工場	滋賀野洲工場	京都伏見事業所	中央研究所	大阪大東事業所	
		鹿児島川内工場	鹿児島国分工場	総合研究所	鹿児島隼人工場	札幌営業所	
		東北営業所	長岡営業所	高崎営業所	宇都宮営業所	桶川営業所	
		大宮営業所	立川営業所	関東物流センター	厚木営業所	金沢営業所	
		松本営業所	浜松営業所	名古屋営業所	三河営業所	稲盛ライブラリー	
		京セラ敬愛館	大阪営業所	姫路営業所	岡山営業所	広島営業所	
		九州営業所	沖縄営業所	CV 銀座店	CV 京都店	CV 大阪梅田店	
		CV 神戸三宮店					
	京セラコネクタプロダクツ株式会社	本社	岡谷事業所	大阪営業所	名古屋営業所	大宮営業所	
		立川営業所	松本営業所				
	京セラオプテック株式会社	本社	千ヶ瀬工場	東京営業所	関西営業所		
	京セラドキュメントソリューションズ株式会社	本社	枚方工場	玉城工場	東京 R&D センター		
	京セラドキュメントソリューションズジャパン株式会社	本社	札幌事務所	仙台事務所	名古屋事務所	大阪事務所	
		広島事務所	福岡事務所	営業所：48 拠点（出張所含む）			
	京セラケミカル株式会社	本社	関西支店	九州支店	川崎工場	郡山工場	
		真岡工場					
	京セラ SLC テクノロジー株式会社	本社	滋賀野洲工場	京都綾部工場	鹿児島川内事業所	東日本営業所	
		九州営業所					
	京セラクリスタルデバイス株式会社	本社	北海道三笠事業所	長野岡谷事業所	滋賀八日市事業所		
	京セラメディカル株式会社	本社	東京事業所	神戸工場	滋賀工場 蒲生ブロック	滋賀工場 八日市ブロック	
		滋賀工場 野洲ブロック	リサーチセンター	神戸商品管理センター	札幌営業所	東北営業所	
		大宮営業所	名古屋営業所	京都営業所	岡山営業所	広島営業所	
		九州営業所					
	京セラコミュニケーションシステム株式会社	本社	東京支社	東京第 1 データセンター（2 サイト）	東京第 2 データセンター	東京第 3 データセンター	
		高輪分室	滋賀事業所	京都烏丸事業所	大阪事業所	大阪 ICT 分室	
		福岡事業所	川内事業所	国分事業所	札幌営業所	仙台営業所	
		名古屋営業所	金沢営業所	広島営業所	高松営業所	鹿児島営業所	
	株式会社京セラソーラーコーポレーション	本社	東京支社	東北営業所	名古屋営業所	大阪営業所	
		岡山営業所	広島営業所	九州営業所	佐倉事業所	八日市事業所	
		鹿児島営業所	京セラソーラー FC レイクタウン	京セラソーラー FC 伊丹昆陽			

※上記 182 サイトは、京セラグループ統合環境安全マネジメントシステムとして一括認証を受けています。

個別認証（102 サイト）

（2014 年 4 月現在）

地　域		会社名	サイト名	認証取得年月
アジア	日　本	AVX Tantalum Asia Corp.	—	2001 年　9 月
	中　国	上海京セラ電子有限公司	—	2000 年　7 月
		東莞石龍京セラ有限公司	—	2006 年　6 月
		京セラ弁公設備科技（東莞）有限公司	—	2001 年 10 月
		京セラ化学（無錫）有限公司	—	2001 年　4 月
		KYOCERA Document Technology Co., (H.K.) Ltd.	—	2008 年 10 月
		AVX Electronics (Tianjin) Co.,Ltd.	—	2008 年　2 月
		KYOCERA Document Solutions Hong Kong Ltd.	—	2000 年 11 月
		KYOCERA Document Solutions Asia Ltd	—	2012 年　4 月
		京セラ弁公信息系統 (中国) 有限公司	—	2012 年 12 月
		京セラ（天津）太陽エネルギー有限公司	—	2009 年　8 月
		京セラ連接器 (東莞) 有限公司	—	2003 年 12 月
		京セラ显示器 (張家港) 有限公司	—	2002 年　3 月
		京セラ光電科技 (東莞) 有限公司	—	2003 年 12 月
		KYOCERA Document Solutions Taiwan Corporation	—	2008 年　1 月
	シンガポール	KYOCERA Chemical Singapore Pte, Ltd.	—	1999 年　6 月
		KYOCERA Document Solutions Singapore Pte, Ltd.	—	2008 年　2 月
	韓　国	KYOCERA Connector Products Korea Co., Ltd.	—	1999 年　9 月
		KYOCERA Document Solutions Korea Co., Ltd.	—	2010 年　2 月
	タ　イ	KYOCERA Crystal Device (Thailand) Co., Ltd.	—	1999 年 12 月
		KYOCERA Document Solutions (Thailand) Corp., Ltd.	—	2006 年　8 月
		KYOCERA Display Thailand Co., Ltd.	—	2005 年　1 月
	フィリピン	KYOCERA Crystal Device Philippines, Inc.	—	2003 年　6 月
	イスラエル	AVX Israel Ltd.	—	2003 年　5 月
	マレーシア	TPC Malaysia Sdn Bhd	—	2008 年　2 月
		KYOCERA Telecom Equipment (Malaysia) Sdn.Bhd.	—	1998 年　5 月
	ベトナム	KYOCERA Document Technology Vietnam Co., Ltd.	—	2013 年　8 月

地　域		会社名	サイト名	認証取得年月
アジア	インド	KYOCERA Document Solutions India Private Limited	Guragaon	2011 年　6 月
			Mumbai	2011 年　6 月
			Gujarat	2012 年　9 月
			Pune	2012 年　9 月
			Nagpur	2012 年　9 月
			New Delhi	2012 年　9 月
			Lucknow	2012 年　9 月
			Chennai	2012 年　9 月
			Bangalore	2012 年　9 月
			Emakulam	2012 年　9 月
			Hyderabad	2012 年　9 月
			Vizag	2012 年　9 月
			Kolkata	2012 年　9 月
			Bhubanmeswar	2012 年　9 月
			Guhawati	2012 年　9 月
			Ranchi	2012 年　9 月
北米	カナダ	KYOCERA Document Solutions Canada, Ltd.	—	2008 年　7 月
	米　国	KYOCERA America, Inc.	—	1997 年　8 月
		KYOCERA Industrial Ceramics Corporation	Vancouver	1998 年　6 月
			Mountain Home	1999 年　2 月
			SanDiego	1997 年　9 月
		KYOCERA Communications Inc.	—	2000 年　8 月
		KYOCERA Precision Tools, Inc.	—	2005 年 11 月
		AVX Corporation	Conway	2008 年　2 月
			Myrtle Beach	2008 年　2 月

個別認証（108 サイト）

（2014 年 4 月現在）

地域		会社名	サイト名	認証取得年月
北米	米国	American Technical Ceramics Corp.	—	2008 年 2 月
		AVX Greenville, LLC.	—	2010 年 3 月
		KYOCERA Document Solutions America, Inc.	Fairfield	2007 年 3 月
			Irvine	2007 年 3 月
			Norcross	2007 年 3 月
			Wood Dale	2007 年 3 月
			New York	2007 年 3 月
			Irving	2007 年 3 月
			Miami	2007 年 3 月
			Arlington	2007 年 3 月
			Memphis	2007 年 3 月
		AVX Tantalum Corporation	—	2008 年 2 月
		KYOCERA Document Solutions Development America, Inc.	—	2008 年 6 月
		KYOCERA International, Inc.	—	1997 年 8 月
		KYOCERA Solar, Inc.	—	2010 年 7 月
中南米	メキシコ	KYOCERA Mexicana, S.A. de C.V.	—	1998 年 12 月
		Avio Excelente, S. de R.L. de C.V.	—	2008 年 2 月
		KYOCERA Document Solutions Mexico, S.A. de C.V.	—	2008 年 11 月
	エルサルバドル	AVX Industries Pte, Ltd.	—	2008 年 2 月
	ブラジル	KYOCERA do Brasil Componentes Industriais Ltda.	—	2007 年 4 月
		KYOCERA Document Solutions Brazil, Ltd.	—	2009 年 11 月
アフリカ	南アフリカ	KYOCERA Document Solutions South Africa (Pty) Ltd.	—	2008 年 4 月

地域		会社名	サイト名	認証取得年月
欧州	オーストリア	KYOCERA Document Solutions Austria GmbH	—	2008 年 4 月
	ベルギー	KYOCERA Document Solutions Belgium N.V.	—	2008 年 4 月
	チェコ	AVX Czech Republic s.r.o.	Lanskroun	2000 年 2 月
			Uherske	2008 年 2 月
		KYOCERA Solar Europe s.r.o.	—	2009 年 3 月
	デンマーク	KYOCERA Document Solutions Danmark A/S	—	2008 年 4 月
		KYOCERA UNIMERCO A/S	—	1996 年 3 月
		KYOCERA UNIMERCO Fastening A/S	—	1996 年 3 月
		KYOCERA UNIMERCO Tooling A/S	—	1996 年 3 月
	フィンランド	KYOCERA Document Solutions Finland OY	—	2008 年 4 月
	ノルウェー	KYOCERA Document Solutions Norge NUF	—	2008 年 4 月
	スウェーデン	KYOCERA Document Solutions Nordic AB	—	2008 年 4 月
	フランス	TPC S.A.S.	—	2008 年 2 月
		KYOCERA Document Solutions France S.A.S	—	2008 年 4 月
	ドイツ	ELCO Europe GmbH	—	2008 年 2 月
		KYOCERA Document Solutions Deutschland GmbH	—	2008 年 4 月
		KYOCERA Display Europe GmbH	—	2004 年 7 月
	イタリア	KYOCERA Document Solutions Italia S.p.A.	—	2008 年 4 月
	オランダ	KYOCERA Document Solutions Nederland B.V.	—	2008 年 4 月
		KYOCERA Document Solutions Europe B.V.	Hoeksteen	2007 年 3 月
			Zurich	2008 年 4 月
	ポルトガル	KYOCERA Document Solutions Portugal Lda.	—	2008 年 4 月
	スペイン	KYOCERA Document Solutions Espana S.A.	—	2008 年 4 月
	英国	KYOCERA Document Solutions (U.K.) Ltd.	—	2008 年 4 月
		AVX Limited	—	2000 年 8 月
オセアニア	ニュージーランド	KYOCERA Document Solutions New Zealand Ltd.	—	2007 年 10 月
	オーストラリア	KYOCERA Document Solutions Australia Pty. Ltd.	—	2006 年 6 月

OHSAS18001認証取得状況

統合認証（128 サイト）

（2014 年 4 月現在）

地　域	会社名						認証取得年月
日　本	京セラ株式会社	本社	北海道北見工場	福島棚倉工場	千葉佐倉事業所	東京八重洲事業所	2005 年 10 月（登録番号：C05J0006）
		東京原宿事業所	横浜事業所	長野岡谷工場	三重伊勢工場	滋賀蒲生工場	
		滋賀八日市工場	滋賀野洲工場	京都伏見事業所	中央研究所	大阪大東事業所	
		鹿児島川内工場	鹿児島国分工場	総合研究所	鹿児島隼人工場	札幌営業所	
		東北営業所	長岡営業所	高崎営業所	宇都宮営業所	桶川営業所	
		大宮営業所	立川営業所	関東物流センター	厚木営業所	金沢営業所	
		松本営業所	浜松営業所	名古屋営業所	三河営業所	稲森ライブラリー	
		京セラ敬愛館	大阪営業所	姫路営業所	岡山営業所	広島営業所	
		九州営業所	沖縄営業所	CV 銀座店	CV 京都店	CV 大阪梅田店	
		CV 神戸三宮店					
	京セラコネクタプロダクツ株式会社	本社	岡谷事業所	大阪営業所	名古屋営業所	大宮営業所	
		立川営業所	松本営業所				
	京セラオプテック株式会社	本社	千ヶ瀬工場	東京営業所	関西営業所		
	京セラドキュメントソリューションズ株式会社	本社	枚方工場	玉城工場	東京 R&D センター		
	京セラドキュメントソリューションズジャパン株式会社	本社					
	京セラケミカル株式会社	本社	関西支店	九州支店	川崎工場	郡山工場	
		真岡工場					
	京セラ SLC テクノロジー株式会社	本社	滋賀野洲工場	京都綾部工場	鹿児島川内事業	東日本営業所	
		九州営業所					
	京セラクリスタルデバイス株式会社	本社	北海道三笠事業所	長野岡谷事業所	滋賀八日市事業所		
	京セラメディカル株式会社	本社	東京事業所	神戸工場	滋賀工場 蒲生ブロック	滋賀工場 八日市ブロック	
		滋賀工場 野洲ブロック	リサーチセンター	神戸商品管理センター	札幌営業所	東北営業所	
		大宮営業所	名古屋営業所	京都営業所	岡山営業所	広島営業所	
		九州営業所					
	京セラコミュニケーションシステム株式会社	本社	東京支社	東京第 1 データセンター（2 サイト）		東京第 2 データセンター	
		東京第 3 データセンター	高輪分室	滋賀事業所	京都烏丸事業所	大阪事業所	
		大阪 ICT 分室	福岡事業所	川内事業所	国分事業所	札幌営業所	
		仙台営業所	名古屋営業所	金沢営業所	広島営業所	高松営業所	
		鹿児島営業所					
	株式会社京セラソーラーコーポレーション	本社	東京支社	東北営業所	名古屋営業所	大阪営業所	
		岡山営業所	広島営業所	九州営業所	佐倉事業所	八日市事業所	
		鹿児島営業所	京セラソーラー FC レイクタウン		京セラソーラー FC 伊丹昆陽		

※上記 128 サイトは、京セラグループ統合環境安全マネジメントシステムとして一括認証を受けています。

個別認証（13 サイト）

（2014 年 4 月現在）

地　域		会社名	サイト名	認証取得年月
アジア	中　国	上海京セラ電子有限公司	–	2006 年 11 月
		東莞石龍京セラ有限公司	–	2009 年　1 月
		KYOCERA Connector Products（Dongguan）Co., Ltd.	–	2009 年　1 月
		京セラ光電科技（東莞）有限公司	–	2009 年　1 月
		KYOCERA Precision Tools（Zhuhai）Co., Ltd.	–	2014 年　3 月
北　米	米　国	KYOCERA America, Inc.	–	2013 年 12 月
		KYOCERA Industrial Ceramics Corporation	Mountain Home	2013 年 11 月
			Vancouver	2014 年　1 月
		KYOCERA Precision Tools, Inc.	Costa Mesa	2013 年 12 月
		KYOCERA Communications Inc.	–	2012 年 11 月
	メキシコ	KYOCERA Mexicana, S.A. de C.V.	–	2013 年 12 月
中南米	エルサルバドル	AVX Industries Pte, Ltd.	–	2011 年 10 月
欧　州	チェコ	KYOCERA Solar Europe s.r.o.	–	2009 年　3 月

編集方針

京セラグループのCSR活動について、社会的責任に関する国際規格でISO26000の考え方に沿って報告しています。また、ステークスホルダーの皆様からのご意見と京セラグループにとっての重要性を考慮し、開示を行っています。

対象期間

2013年度（2013年4月1日-2014年3月31日）の内容を中心に開示しています。

対象範囲

京セラ株式会社および連結子会社

京セラと記述している場合は、京セラ株式会社を示しています。なお、環境データについては、生産拠点を対象としています。その他、対象範囲が異なる場合は当該箇所に明示しています。

参考ガイドライン

GRI ※「サステナビリティレポーティングガイドライン3.1 版」
環境省「環境報告ガイドライン（2012年版）」

※ Global Reporting Initiativeの略。全世界で適用される持続可能性報告書の枠組みの作成を目的として1997年に発足された国際的な組織。

情報の正確性

開示情報の正確性を確保するため、当該情報の担当部門、編集担当部門、広報部門など、複数の部門で確認を行った上で、情報開示を行っています。

GRI/ISO26000対照表

京セラグループでは、GRIの「サステナビリティレポーティングガイドライン 3.1版」ならびに「ISO26000:2010」の中核主題を参照し、国際基準に即した報告に努めています。

GRI ガイドライン

項目	指標	掲載ページ
1.戦略および分析		
1.1	組織にとっての持続可能性の適合性とその戦略に関する組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明	トップメッセージ
1.2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	トップメッセージ 有価証券報告書
2.組織のプロフィール		
2.1	組織の名称	会社概要
2.2	主要なブランド、製品および/またはサービス	グループの事業
2.3	主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの、組織の経営構造	グループ展開
2.4	組織の本社の所在地	会社概要
2.5	組織が事業展開している国の数および大規模な事業展開を行っているあるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名	グループ展開 グループの拠点
2.6	所有形態の性質および法的形式	会社概要 有価証券報告書
2.7	参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客/受益者の種類を含む)	会社概要
2.8	報告組織の規模	会社概要
2.9	規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更	有価証券報告書
2.10	報告期間中の受賞歴	環境経営に対する主な評価 品質・顧客満足度向上への取り組み
3.報告要素		
報告書のプロフィール		
3.1	提供する情報の報告期間(会計年度/暦年など)	編集方針
3.2	前回の報告書発行日(該当する場合)	2013年7月
3.3	報告サイクル(年次、半年ごとなど)	年次
3.4	報告書またはその内容に関する質問の窓口	サポート・お問い合わせ

報告書のスコープおよびバウンダリー		
3.5	報告書の内容を確定するためのプロセス	編集方針
3.6	報告書のバウンダリー（国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤー（供給者）など）	編集方針
3.7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項	編集方針
3.8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業務および時系列でのおよび／または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由	有価証券報告書
3.9	報告書内の指標およびその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測定技法および計算の基盤	環境会計 グリーンファクトリー
3.10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明およびそのような再記述を行う理由（合併／買収、基本となる年／期間、事業の性質、測定方法の変更など）	有価証券報告書
3.11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更	–
GRI内容索引		
3.12	報告書内の標準開示の所在場所を示す表	GRIガイドライン対照表
保証		
3.13	報告書の外部保証を受けることに関する方針および現在の実務慣行	–
4. ガバナンス、コミットメントおよび参画		
ガバナンス		
4.1	戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造（ガバナンスの構造）	コーポレート･ガバナンス
4.2	最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、兼ねている理由も示す）	コーポレート･ガバナンス
4.3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび／または非執行メンバーの人数を明記	コーポレート･ガバナンス

4.4	株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム	コーポレート･ガバナンス
4.5	最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役員についての報酬（退任の取り決めを含む）と組織のパフォーマンス（社会的および環境的パフォーマンスを含む）との関係	コーポレート･ガバナンス
4.6	最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス	コーポレート･ガバナンス
4.7	経済、環境、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、最高統治機関のメンバーの適正および専門性を決定するためのプロセス	コーポレート･ガバナンス
4.8	経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション（使命）およびバリュー（価値）についての声明、行動規範および原則	京セラグループのCSR コーポレート･ガバナンス
4.9	組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会を特定かつマネジメントしていること、さらに国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む	京セラグループのCSR コーポレート･ガバナンス
4.10	最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス	京セラグループのCSR コーポレート･ガバナンス
外部のイニシアティブへのコミットメント		
4.11	組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうかおよびその方法はどのようなものかについての説明	コーポレート･ガバナンス リスクマネジメントとコンプライアンス 環境リスクマネジメント
4.12	外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ	国際的なイニシアチブなどへの対応
4.13	（企業団体などの）団体および／または国内外の提言機関における会員資格	（社）日本経団連、JEITAなど
ステークホルダー参画		
4.14	組織に参画したステークホルダー･グループのリスト	京セラグループのCSR
4.15	参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準	京セラグループのCSR

4.16	種類ごとのおよびステークホルダーグループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ	人権の尊重/最適な職場環境の提供 公正な事業活動 お客様への配慮 社会貢献活動
4.17	報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマおよび懸案事項と、それらに対して、組織がどのように対応したか	人権の尊重/最適な職場環境の提供 公正な事業活動 お客様への配慮 社会貢献活動

マネジメントアプローチおよびパフォーマンス指標

項目	パフォーマンス指標(●中核項目/○追加項目)	掲載ページ
経済		
■マネジメントアプローチ		
目標とパフォーマンス (経済側面に関連するパフォーマンスに関する組織全体の目標)		決算短信 有価証券報告書
方針 (上述の経済側面に関する組織の全体的なコミットメントを明示する組織全体の方針(または複数の方針)を簡潔に記載するあるいは、これらが公表されている場所(webのリンクなど)を記載する)		決算短信 有価証券報告書
追加の背景状況情報 (主な成功事例と欠点、組織の主要なリスクと機会、パフォーマンス改善のため報告期間内でのシステムまたは構造の大きな変更、方針の実践またはパフォーマンスの達成のための主要な戦略)		決算短信 有価証券報告書
■経済的パフォーマンス		
●EC1	収益、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出したおよび分配した経済的価値	有価証券報告書
●EC2	気候変動による、組織の活動に対する財務上の影響およびその他のリスクと機会	有価証券報告書
●EC3	確定給付(福利厚生)制度の組織負担の範囲	–
●EC4	政府から受けた担当の財務的支援	–
■市場での存在感		
○EC5	重要な事業地域での、現地の最低賃金と比較した標準的な男女の新入社員賃金の比率の幅	–

●EC6	主要事業拠点での地元のサプライヤー（供給者）についての方針、業務慣行および支出の割合	グリーン調達の推進 購買活動に関する方針と体制 紛争鉱物への対応
●EC7	現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合	多様性の尊重･ワークライフバランス（グローバル化への対応）
■間接的な経済的影響		
●EC8	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開図と影響	社会貢献活動
○EC9	影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述	–
環境		
■マネジメント･アプローチ		
目標とパフォーマンス （環境的側面に関連するパフォーマンスに関する組織全体の目標）		CSR活動における目標と実績 グリーンプロダクツ グリーンファクトリー グリーンコミュニケーション
方針 （上述の環境的側面に関する組織の全体的なコミットメントを明示する組織全体の方針（または複数の方針）を簡潔に記載するあるいは、これらが公表されている場所（webのリンクなど）を記載する）		京セラグループの環境経営
組織の責任 （環境的側面の経営責任を持つ最上位の役職。あるいは、これらの側面に関して上級のレベルでの経営責任がどのように分担されているかを説明する）		環境経営推進体制
研修および意識向上 （環境側面に関連した研修および意識向上に関する手順）		環境教育
監視およびフォローアップ （サプライチェーンに関連するものも含めた、監視、是正および予防措置に関する手順）		環境監査 グリーン調達の推進 法令遵守の徹底（法令監査の実施）
追加の背景状況情報 （主な成功事例と欠点、組織の主要なリスクと機会、パフォーマンス改善のため報告期間内でのシステムまたは構造の大きな変更、方針の実践またはパフォーマンスの達成のための主要な戦略）		環境への取り組み
■原材料		
●EN1	使用原材料の重量または量	–

●EN2	リサイクル由来の使用原材料の割合	製品における環境配慮の取り組み
■エネルギー		
●EN3	一次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量	環境会計 省エネルギー·地球温暖化防止への取り組み
●EN4	一次エネルギー源ごとの間接的エネルギー消費量	環境会計 省エネルギー·地球温暖化防止への取り組み
○EN5	省エネルギーおよび効率改善によって節約されたエネルギー量	環境会計 省エネルギー·地球温暖化防止への取り組み
○EN6	エネルギー効率の高いあるいは再生可能エネルギーにもとづく製品およびサービスを提供するための率先取り組みおよび、これらの率先取り組みの成果としてのエネルギー必要量の削減量	環境製品の開発 省エネルギー·地球温暖化防止への取り組み
○EN7	間接的エネルギー消費量削減のための率先取組と達成された削減量	グリーンファクトリー 省エネルギー·地球温暖化防止への取り組み
■水		
●EN8	水源からの総取水量	–
○EN9	取水により著しい影響を受ける水源	–
○EN10	水のリサイクルおよび再利用が総使用水量に占める割合	水資源の有効活用への取り組み
■生物多様性		
●EN11	保護地域内あるいはそれに隣接した場所および保護地域外で生物多様性の価値が高い地域に、所有、賃借、または管理している土地の所在地および面積	生物多様性保全への取り組み
●EN12	保護地域および保護地域外で生物多様性の価値が高い地域での生物多様性に対する活動、製品およびサービスの著しい影響の説明	生物多様性保全への取り組み
○EN13	保護または復元されている生息地	生物多様性保全への取り組み
○EN14	生物多様性への影響をマネジメントするための戦略、現在の措置および今後の計画	京セラグループの環境経営 グリーンコミュニケーション
○EN15	事業によって影響を受ける地区内の生息地域に生息するIUCN(国際自然保護連合)のレッドリスト種(絶滅危惧種)および国の絶滅危惧種リストの数。絶滅危険性のレベルごとに分類する	–

■排出物、廃水および廃棄物		
●EN16	重量で表記する、直接および間接的な温室効果ガスの総排出量	→省エネルギー・地球温暖化防止への取り組み
●EN17	重量で表記する、その他関連のある間接的な温室効果ガス排出量	→省エネルギー・地球温暖化防止への取り組み
○EN18	温室効果ガス削減のための取り組みと削減実績	→省エネルギー・地球温暖化防止への取り組み
●EN19	重量で表記する、オゾン層破壊物質の排出量	全廃
●EN20	種類別および重量で表記するNOx、SOxおよびその他の著しい影響を及ぼす排気物質	→化学物質管理の取り組み →京セラグループ各拠点の環境負荷データ
●EN21	水質および放出先ごとの総排水量	→水資源の有効活用への取り組み →京セラグループ各拠点の環境負荷データ
●EN22	種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	→廃棄物の削減・再資源化への取り組み →京セラグループ各拠点の環境負荷データ
●EN23	著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	→環境リスクマネジメント →グリーンファクトリー →京セラグループ各拠点の環境負荷データ
○EN24	バーゼル条約付属文書I、II、IIIおよびIVの下で有害とされる廃棄物の輸送、輸入、輸出あるいは処理の重量および国際輸送された廃棄物の割合	−
○EN25	報告組織の排水および流出液により著しい影響を受ける水域の場所およびそれに関連する生息地の規模、保護状況および生物多様性の価値	−
■製品およびサービス		
○EN26	製品およびサービスの環境影響を緩和する率先取り組みと、影響削減の程度	→グリーンプロダクツ →製品における環境配慮の取り組み
○EN27	カテゴリー別の、再生利用される販売製品およびその梱包材の割合	→製品における環境配慮の取り組み
■遵守		
●EN28	環境規制への違反に対する相当な罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	→環境リスクマネジメント（環境関連法規制の遵守状況）
■輸送		
○EN29	組織の業務に使用される製品、その他物品および原材料の輸送および従業員の移動からもたらされる著しい環境影響	→省エネルギー・地球温暖化防止への取り組み（貨物輸送にともなうCO_2削減の取り組み）

■総合		
○EN30	種類別の環境保護目的の総支出および投資	環境会計
社会		
労働慣行とディーセント・ワーク（公正な労働条件）		
■マネジメント・アプローチ		
目標とパフォーマンス （労働側面に関する組織の全体的なコミットメントを明示する組織全体の方針（または複数の方針）を簡潔に記載するあるいは、これらが公表されている場所（webのリンクなど）。また、上述の国際的基準との関係を参考のため記載する）		CSR活動における目標と実績 京セラフィロソフィ教育の推進 人権・多様性の尊重 人財の育成 安全で安心な職場環境づくり
方針 （労働側面に関する組織の全体的なコミットメントを明示する組織全体の方針（または複数の方針）を簡潔に記載するあるいは、これらが公表されている場所（webのリンクなど）。また、上述の国際的基準との関係を参考のため記載する）		京セラフィロソフィ教育に対する考え方と体制 京セラ行動指針 人権・多様性の尊重 労働安全衛生方針
組織の責任 （労働側面の経営責任を持つ最上位の役職。あるいは、これらの側面に関して上級のレベルでの経営責任がどのように分担されているかを説明する）		京セラフィロソフィ教育の推進 人権・多様性の尊重 環境経営推進体制
研修および意識向上 （労働側面に関連した研修および意識向上に関する手順）		京セラフィロソフィ教育の推進 人権・多様性の尊重 人財の育成 安全で安心な職場環境づくり
監視およびフォローアップ （サプライチェーンに関するものも含めた、監視、是正および予防措置に関する手順）		京セラフィロソフィ教育の推進 法令遵守の徹底（法令監査の実施） 人権・多様性の尊重 環境監査 サプライチェーンにおけるCSRの推進
追加の背景状況情報 （主な成功事例と欠点、組織の主要なリスクと機会、パフォーマンス改善のため報告期間内でのシステムまたは構造の大きな変更、方針の実践またはパフォーマンスの達成のための主要な戦略）		京セラフィロソフィ教育の推進 人権・多様性の尊重 人財の育成 安全で安心な職場環境づくり
■雇用		
●LA1	雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力の男女別内訳	–
●LA2	従業員の新規採用数・総離職数および新規採用率・離職率の年齢、性別および地域ごとの内訳	採用情報

○LA3	主要な業務ごとの、派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが正社員には提供される福利	–
●LA15	男女の産休後における、職場復帰率と定着率	–
■労使関係		
●LA4	団体交渉協定の対象となる従業員の割合	–
●LA5	労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間	–
■労働安全衛生		
○LA6	労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	コミュニケーション活性化の取り組み（労使懇談会）
●LA7	地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数	労働安全衛生・消防防災の体制と取り組み（京セラグループ（日本国内）の安全成績）
●LA8	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	健康づくりに関する取り組み
●LA9	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	健康づくりに関する取り組み
■研修および教育		
●LA10	雇用分野別、男女別の、従業員あたり年間平均研修時間	京セラフィロソフィ教育の推進 人財の育成
○LA11	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム	京セラフィロソフィ教育の展開
○LA12	男女別の、業績およびキャリア開発に関する定期的審査を受けている従業員の割合	–
■多様性と機会均等		
●LA13	性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体（経営管理職）の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳	多様性の尊重･ワークライフバランス（グローバル化への対応、障がい者雇用の取り組み）
●LA14	従業員カテゴリー別の男性および女性の基本給および給与の比率	性別による基本給与の差はありません

人権		
■マネジメント･アプローチ		
目標とパフォーマンス （国際的宣言や基準との関係を示しつつ、人権側面に関連するパフォーマンスに関する組織全体の目標）		→ CSR活動における目標と実績 → 人権・多様性の尊重
方針 （人権側面（労働組織または団体交渉に参加するという従業員の意思決定に影響を及ぼすと考えるのが妥当な方針を含む）に対する組織の全体的なコミットメントを明示する組織全体の方針（または複数の方針）を簡潔に記載するあるいは、これらが公表されている場所（webのリンクなど）。また、上述の国際的基準との関係を参考までに記載する）		→ 京セラ行動指針 → 人権・多様性の尊重 → 購買活動に関する方針と体制
組織の責任 （人権の側面の経営責任を持つ最上位の役職。あるいは、これらの側面に関して上級のレベルでの経営責任がどのように分担されているかを説明する）		→ 人権・多様性の尊重 → サプライチェーン管理
研修および意識向上 （人権側面に関連した研修および意識向上に関する手順）		→ 京セラフィロソフィ教育の推進 → 人権・多様性の尊重
監視およびフォローアップ （サプライチェーンに関するものも含めた、監視、是正および予防措置に関する手順）		→ 京セラフィロソフィ教育の推進 → 人権・多様性の尊重 → 法令遵守の徹底（法令監査の実施） → 購買活動に関する方針と体制
追加の背景状況情報 （主な成功事例と欠点、組織の主要なリスクと機会、パフォーマンス改善のため報告期間内でのシステムまたは構造の大きな変更、方針の実践またはパフォーマンスの達成のための主要な戦略）		→ 人権・多様性の尊重 → サプライチェーン管理
■投資および調達の慣行		
●HR1	人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた主要な投資協定や契約の割合および総数	–
●HR2	人権に関する適正審査を受けた主要なサプライヤ、請負業者およびその他の事業パートナーの割合、および実施された活動内容	→ サプライチェーンにおけるCSRの推進
○HR3	研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面にかかわる方針および手順に関する従業員研修の総時間	→ 京セラフィロソフィ教育の推進 → 人権・多様性の尊重
■無差別		
●HR4	差別事例の総件数と取られた措置	–

■結社の自由		
●HR5	結社および団体交渉の自由を侵害する、または重大な侵害の恐れのある業務と重要なサプライヤ、およびこれらの権利の支援のために実施された活動	→ 人権・多様性の尊重 → サプライチェーンにおけるCSRの推進
■児童労働		
●HR6	児童労働の重大なリスクがある業務と重要なサプライヤ、および児童労働の廃止に効果的に寄与するために取られた措置	→ 人権・多様性の尊重 → サプライチェーンにおけるCSRの推進
■強制労働		
●HR7	強制労働の深刻な危険がある業務と重要なサプライヤ、およびあらゆる強制労働の根絶に寄与するために取られた措置	→ 人権・多様性の尊重 → サプライチェーンにおけるCSRの推進
■保安慣行		
○HR8	業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合	–
■先住民の権利		
○HR9	先住民の権利に関係する違反事例の総件数と、取られた措置	–
○HR10	人権審査・影響評価の対象となった事業活動数と総事業活動数に対する割合	–
○HR11	人権に関する苦情について、正式な仕組みを通じて解決された件数	–
社会		
■マネジメント・アプローチ		
目標とパフォーマンス (社会側面に関連するパフォーマンスに関する組織全体の目標)		→ CSR活動における目標と実績 → コーポレート・ガバナンス → リスクマネジメントとコンプライアンス
方針 (社会側面に関する組織の全体的なコミットメントを明示する組織全体の方針(または複数の方針)を簡潔に記載するあるいは、これらが公表されている場所(webのリンクなど))		→ 京セラ行動指針 → コーポレート・ガバナンスおよび内部統制体制 → リスクマネジメントとコンプライアンス
組織の責任 (社会的側面の経営責任を持つ最上位の役職。あるいは、これらの側面に関して上級のレベルでの経営責任がどのように分担されているかを説明する)		→ コーポレート・ガバナンスおよび内部統制体制

研修および意識向上 (社会側面に関連した研修および意識向上に関する手順)		→ 京セラフィロソフィ教育の推進 → 人財の育成 → 法令遵守の徹底
監視およびフォローアップ (サプライチェーンに関連するものも含めた監視、是正、予防措置に関する手順)		→ 法令遵守の徹底(法令監査の実施) → サプライチェーンにおけるCSRの推進
追加の背景状況情報 (主な成功事例と欠点、組織の主要なリスクと機会、パフォーマンス改善のため報告期間内でのシステムまたは構造の大きな変更、方針の実践またはパフォーマンスの達成のための主要な戦略)		→ コーポレート・ガバナンス → リスクマネジメントとコンプライアンス
■コミュニティ		
●SO1	事業活動の中で、同時に現地コミュニティ参画、コミュニティへの影響評価、コミュニティの開発プログラムが施行された事業活動の割合	→ グリーンコミュニケーション → 社会貢献活動
●SO9	事業活動によってもたらされる、現地コミュニティに対して高い潜在性をもつ、あるいは実際の悪影響	→ 環境リスクマネジメント
●SO10	事業活動によってもたらされる、現地コミュニティに対して高い潜在性をもつ、あるいは実際の悪影響の回避・緩和措置	→ 環境リスクマネジメント
■不正行為		
●SO2	不正行為に関するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	→ 京セラグループの内部統制監査 → 法令遵守の徹底(法令監査の実施)
●SO3	組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合	→ 京セラフィロソフィ教育の推進 → 法令遵守の徹底
●SO4	不正行為事例に対応して取られた措置	–
■公共政策		
●SO5	公共政策の位置づけおよび公共政策開発への参加およびロビー活動	–
○SO6	政党、政治家および関連機関への国別の献金および現物での寄付の総額	→ 法令遵守の徹底(政治献金における透明性の確保)
■非競争的な行動		
●SO7	非競争的な行動、反トラストおよび独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果	–
■遵守		
●SO8	法規制の違反に対する相当の罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	–

製品責任		
■マネジメント･アプローチ		
目標とパフォーマンス (製品責任側面に関連するパフォーマンスに関する組織全体の目標)		→ CSR活動における目標と実績 → 品質･顧客満足度向上への取り組み
方針 (製品責任側面に関する組織の全体的なコミットメントを明示する組織全体の方針(または複数の方針)を簡潔に記載するあるいは、これらが公表されている場所(webのリンクなど))		→ 社是･経営理念(経営の手段) → 製品の品質向上の取り組み → 製品の安全性確保の取り組み
組織の責任 (製品責任の側面の経営責任を持つ最上位の役職。あるいは、製品責任の側面に関して上級のレベルでの経営責任がどのように分担されているかを説明する)		→ 製品の品質向上の取り組み(品質マネジメント体制)
研修および意識向上 (製品責任面に関連した研修および意識向上に関する手順)		→ 製品の品質向上の取り組み(品質マネジメント体制)
監視およびフォローアップ (サプライチェーンに関連するものも含めた監視、是正、予防措置に関する手順)		→ グリーン調達の推進 → 法令遵守の徹底(法令監査の実施) → サプライチェーンにおけるCSRの推進 → 製品の品質向上の取り組み(品質マネジメント体制)
追加の背景状況情報 (主な成功事例と欠点、組織の主要なリスクと機会、パフォーマンス改善のため報告期間内でのシステムまたは構造の大きな変更、方針の実践またはパフォーマンスの達成のための主要な戦略)		→ 品質･顧客満足度向上への取り組み
■顧客の安全衛生		
●PR1	製品およびサービスのライフサイクルを通じた安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合	→ 製品の安全性確保の取り組み
○PR2	製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	–
■製品およびサービス		
●PR3	各種手順により必要とされる製品およびサービス情報の種類とこのような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合	→ 環境製品の開発 → グリーン調達の推進
○PR4	製品およびサービスの情報ならびにラベリングに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	–

○PR5	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	顧客満足度向上への取り組み
■マーケティング･コミュニケーション		
●PR6	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング･コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム	法令遵守の徹底（適切な情報開示）
○PR7	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング･コミュニケーションに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	–
■顧客のプライバシー		
○PR8	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数	–
■遵守		
●PR9	製品およびサービスの提供および使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額	お客様へのお知らせ

ISO26000

ISO26000の中核主題	課題	関連項目
組織統治	–	トップメッセージ 京セラグループのCSR コーポレート・ガバナンス
人権	1.デュー・ディリジェンス 2.人権に関する危機的状況 3.加担の回避 4.苦情解決 5.差別及び社会的弱者 6.市民的及び政治的権利 7.経済的、社会的及び文化的権利 8.労働における基本的原則および権利	人権・多様性の尊重 リスクマネジメントとコンプライアンス サプライチェーン管理
労働慣行	1.雇用および雇用関係 2.労働条件および社会的保護 3.社会対話 4.労働における安全衛生 5.職場における人材育成及び訓練	人権・多様性の尊重 人財の育成 安全で安心な職場環境づくり
環境	1.汚染の予防 2.持続可能な資源の使用 3.気候変動の緩和及び気候変動への適応 4.環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	京セラグループの環境経営 グリーンマネジメント グリーンプロダクツ グリーンファクトリー グリーンコミュニケーション
公正な事業慣行	1.汚職防止 2.責任ある政治的関与 3.公正な競争 4.バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5.財産権の尊重	グリーン調達の推進 リスクマネジメントとコンプライアンス サプライチェーン管理

消費者課題	1.公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公平な契約慣行 2.消費者の安全衛生の保護 3.持続可能な消費 4.消費者に対するサービス、支援並びに苦情及び紛争解決 5.消費者データ保護及びプライバシー 6.必要不可欠なサービスへのアクセス 7.教育及び意識向上	グリーン調達の推進 リスクマネジメントとコンプライアンス サプライチェーン管理 お客様への配慮
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	1.コミュニティへの参画 2.教育及び文化 3.雇用創出及び技能開発 4.技術の開発及び技術へのアクセス 5.富及び所得の創出 6.健康 7.社会的投資	グリーンコミュニケーション 社会貢献活動

京セラ株式会社

表紙について

U字ケルシマ

いまから半世紀ほど前、大きな夢のもとに28名の若者が集まり、始まった小さな町工場、それが京セラです。
テレビのブラウン管に使われるセラミックスの絶縁部品「U字ケルシマ」からスタートし、世界各国で多角的に事業を展開する企業グループへと成長してきました。
夢を描き、その夢を実現するために、人のやらないことをやる。何としても成し遂げたいと強い意志を持つ。困難に立ち向かう勇気を持ち、ひたむきに努力する。
これが京セラの歴史であり、成長の原動力です。
そして今、さらに成長し続ける創造型企業をめざして、全世界のグループ社員がその遺伝子を引き継ぎ、新たな一歩を踏み出しています。
表紙の図柄は、このU字ケルシマをデザイン化したものです。

お問い合わせ先
京セラ株式会社 本社 経営企画部

〒612-8501
京都市伏見区竹田鳥羽殿町6番地
TEL:075-604-3572
FAX:075-604-3573
http://www.kyocera.co.jp

当報告書については、無断で複製、転載することを禁じます　©2014 KYOCERA Corporation

発行：2014年8月